Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi

Guide à l'usage des élus

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp
Emploi - Handicap

Avis au lecteur

L'ensemble des aides et dispositifs présentés
dans ce guide sont susceptibles d'évoluer.
Il est recommandé de s'assurer de leur actualité
sur les sites Internet **agefiph.fr** et **fiphfp.fr,**
qui proposent des mises à jour régulières
de ces différentes données.

Comment utiliser ce guide ?

Ce Guide a été conçu par l'Agefiph, le FIPHFP et des responsables de Cap emploi et de Sameth comme un outil pratique pour aider les élus à renseigner les personnes handicapées venues les solliciter sur des questions relatives à l'emploi. Mode d'emploi en trois étapes pour évaluer, conseiller et orienter.

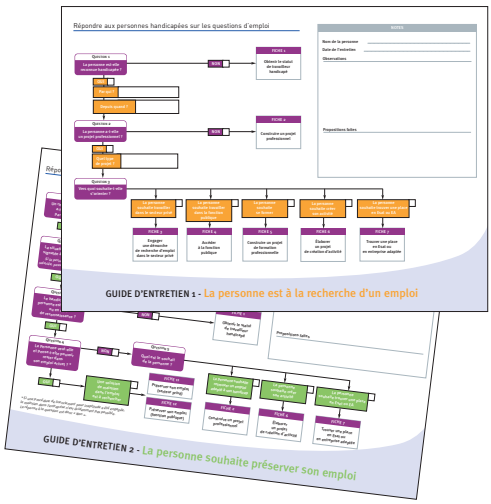
Deux guides d'entretien pour évaluer la situation

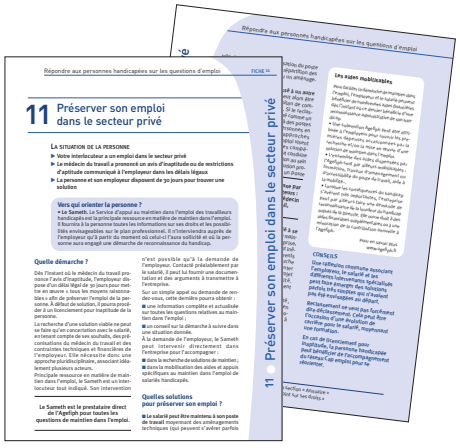
Proposés en début d'ouvrage sous forme de bloc-notes, ils correspondent aux deux situations sur lesquelles les élus sont le plus souvent interpellés par les personnes handicapées :

- **la recherche d'un emploi**
- **le souci de préserver son emploi**

Chaque guide d'entretien s'articule autour des bonnes questions à poser pour évaluer rapidement la situation de la personne et définir la problématique à laquelle elle est confrontée.

La « feuille d'entretien » pourra être remise à la personne ou archivée par l'élu en vue d'un prochain rendez-vous.

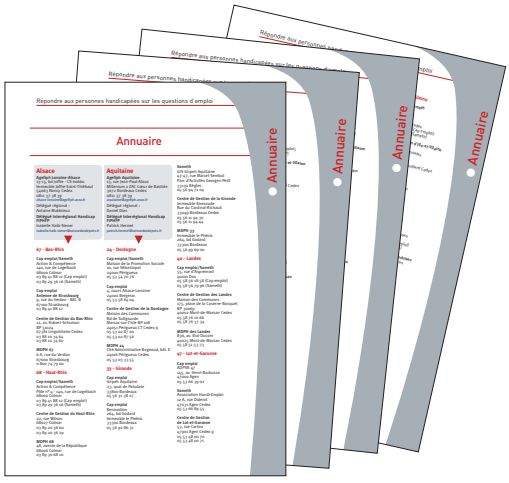

Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi
GUIDE D'ENTRETIEN 1 - La personne est à la recherche d'un emploi
GUIDE D'ENTRETIEN 2 - La personne souhaite préserver son emploi


Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi
11 Préserver son emploi dans le secteur privé
11 Préserver son emploi dans le secteur privé

12 fiches pour conseiller et orienter votre interlocuteur

À chaque problématique identifiée correspond une fiche présentant :

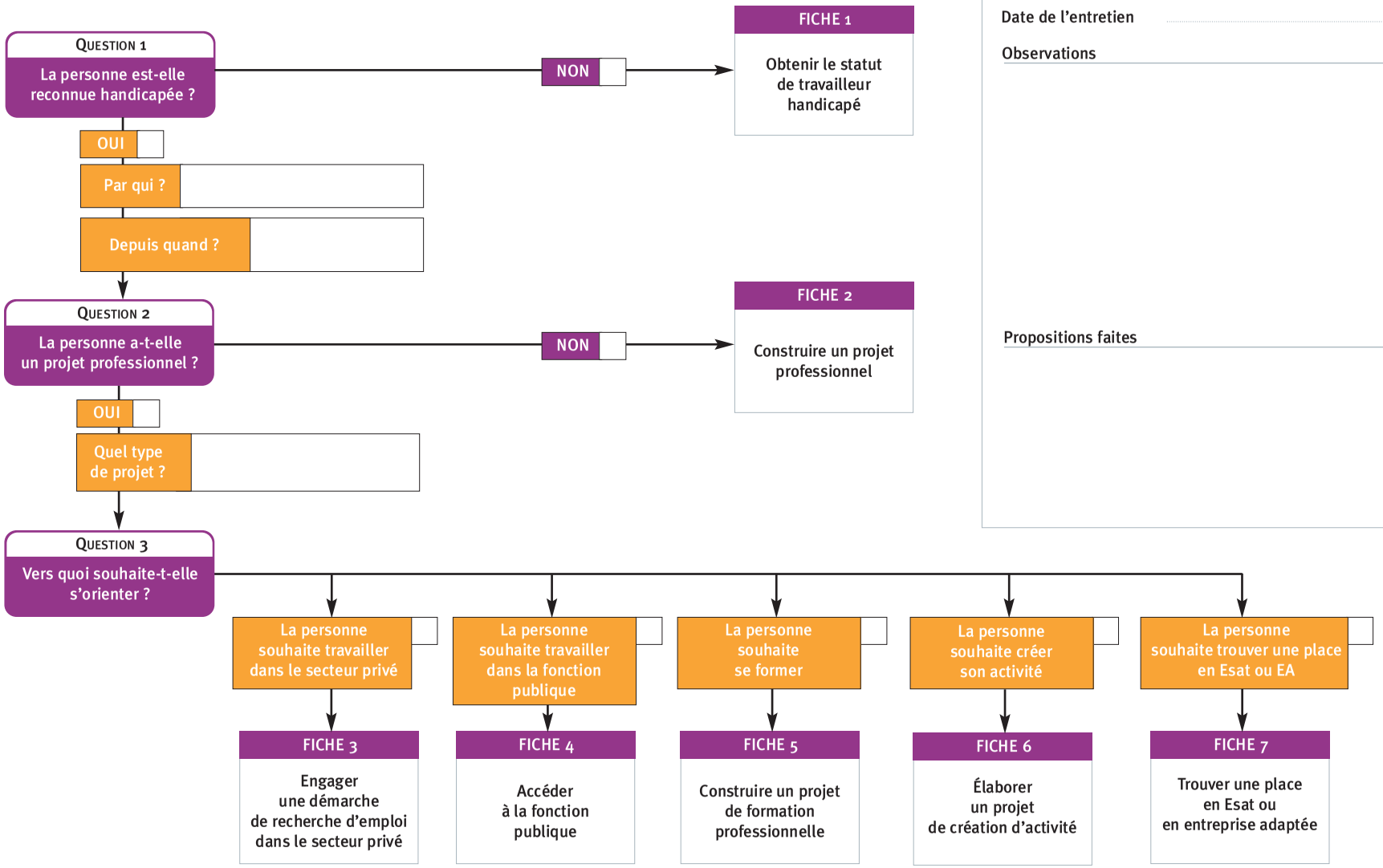
- **un résumé de la situation de la personne**
- **le ou les interlocuteurs vers qui l'orienter en priorité**
- **le détail des démarches qu'elle pourra envisager**
- **les aides et les services dont elle pourra bénéficier**
- **des conseils et des arguments pour mobiliser la personne.**



Un annuaire pour trouver le bon contact dans votre région

Un annuaire placé en fin d'ouvrage recense région par région, département par département, l'ensemble des acteurs vers qui orienter la personne.

Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi


QUESTION 1
La personne est-elle reconnue handicapée ?
NON
FICHE 1
Obtenir le statut de travailleur handicapé
OUI
Par qui ?
Depuis quand ?
QUESTION 2
La personne a-t-elle un projet professionnel ?
NON
FICHE 2
Construire un projet professionnel
OUI
Quel type de projet ?
QUESTION 3
Vers quoi souhaite-t-elle s'orienter ?
La personne souhaite travailler dans le secteur privé
La personne souhaite travailler dans la fonction publique
La personne souhaite se former
La personne souhaite créer son activité
La personne souhaite trouver une place en Esat ou EA
FICHE 3
Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé
FICHE 4
Accéder à la fonction publique
FICHE 5
Construire un projet de formation professionnelle
FICHE 6
Élaborer un projet de création d'activité
FICHE 7
Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée

NOTES

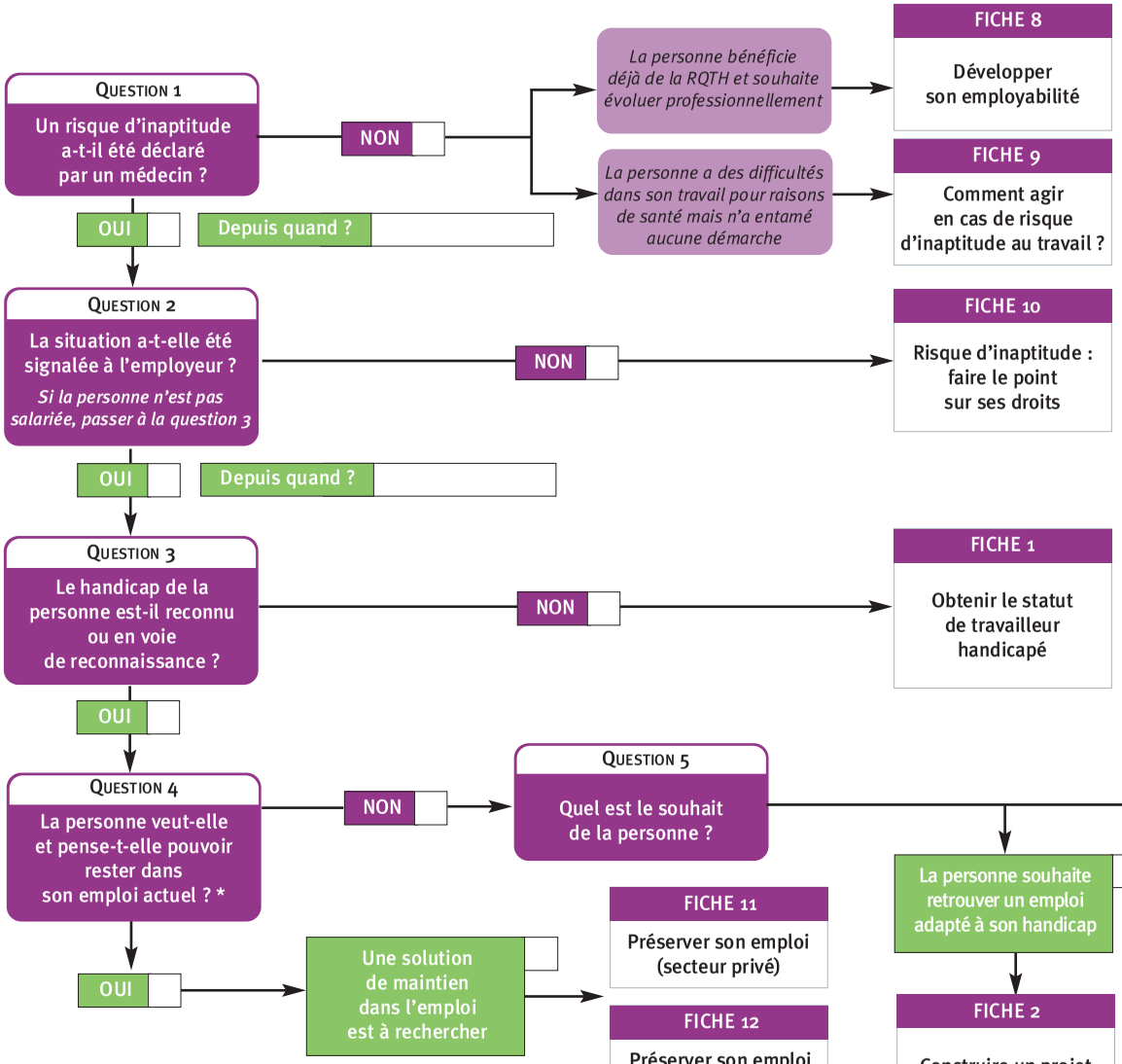
Nom de la personne .....

Date de l'entretien .....

Observations

Propositions faites

Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi


QUESTION 1
Un risque d'inaptitude a-t-il été déclaré par un médecin ?
NON
OUI
Depuis quand ?
La personne bénéficie déjà de la RQTH et souhaite évoluer professionnellement
La personne a des difficultés dans son travail pour raisons de santé mais n'a entamé aucune démarche
FICHE 8
Développer son employabilité
FICHE 9
Comment agir en cas de risque d'inaptitude au travail ?
QUESTION 2
La situation a-t-elle été signalée à l'employeur ?
Si la personne n'est pas salariée, passer à la question 3
NON
OUI
Depuis quand ?
FICHE 10
Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits
QUESTION 3
Le handicap de la personne est-il reconnu ou en voie de reconnaissance ?
NON
OUI
FICHE 1
Obtenir le statut de travailleur handicapé
QUESTION 4
La personne veut-elle et pense-t-elle pouvoir rester dans son emploi actuel ? *
NON
OUI
QUESTION 5
Quel est le souhait de la personne ?
Une solution de maintien dans l'emploi est à rechercher
FICHE 11
Préserver son emploi (secteur privé)
FICHE 12
Préserver son emploi (fonction publique)
La personne souhaite retrouver un emploi adapté à son handicap
La personne souhaite créer son activité
La personne souhaite trouver une place en Esat ou EA
FICHE 2
Construire un projet professionnel
FICHE 6
Élaborer un projet de création d'activité
FICHE 7
Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée

** Si une procédure de licenciement pour inaptitude a été engagée, le maintien dans l'entreprise n'est évidemment pas possible. La réponse à la question est donc « Non ».*

NOTES

Nom de la personne .....

Date de l'entretien .....

Observations

Propositions faites

Sommaire

- Édito de Jean-Marie Faure, président de l'Agefiph, et Didier Fontana, président du FIPHFP
- L'Agefiph, l'interlocuteur privilégié des entreprises privées pour l'emploi des personnes handicapées
- Le FIPHFP, acteur de la mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

La loi, le handicap et l'emploi

- Handicap et emploi : ce que dit la loi
- Qu'est-ce que le handicap ?
- Les personnes handicapées et l'emploi
- Un réseau d'acteurs spécialisés pour aider les personnes handicapées

Fiches techniques

- **Fiche 1** - Obtenir le statut de travailleur handicapé
- **Fiche 2** - Construire un projet professionnel
- **Fiche 3** - Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé
- **Fiche 4** - Accéder à la fonction publique
- **Fiche 5** - Construire un projet de formation professionnelle
- **Fiche 6** - Élaborer un projet de création d'activité
- **Fiche 7** - Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée
- **Fiche 8** - Développer son employabilité
- **Fiche 9** - Comment agir en cas de risque d'inaptitude au travail ?
- **Fiche 10** - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits
- **Fiche 11** - Préserver son emploi dans le secteur privé
- **Fiche 12** - Préserver son emploi dans la fonction publique

Annuaire

Lexique

Deux guides d'entretien figurent en annexe de ce guide
Guide d'entretien 1 - La personne est à la recherche d'un emploi
Guide d'entretien 2 - La personne souhaite préserver son emploi

Un outil pratique au service des élus

Six ans après l'adoption de la loi Handicap du 11 février 2005, l'emploi des personnes handicapées a connu des évolutions significatives en France, malgré un contexte économique aléatoire.

L'action conjuguée de l'Agefiph, du FIPHFP et de leurs partenaires apporte un soutien décisif aux employeurs privés et publics, qui souhaitent agir pour rendre l'emploi accessible aux personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap.

Trouver un emploi et le conserver demeure toutefois une démarche individuelle difficile pour ces derniers, qui n'ont pas toujours connaissance des possibilités et des ressources mises à leur disposition en termes d'accompagnement et d'aides financières.

Dans leurs permanences, les élus sont régulièrement sollicités sur des questions d'emploi par des administrés directement concernés par le handicap, qu'il s'agisse des personnes en situation de handicap ou de leur famille.

Ce guide pratique, co-produit par l'Agefiph et le FIPHFP, et réalisé avec le concours de professionnels des réseaux Cap emploi et Sameth, a pour ambition de leur apporter des éléments de réponse pour évaluer la situation de la personne handicapée qui les sollicite, l'aider à préciser sa demande et l'orienter vers le bon interlocuteur.

Didier FONTANA
Président du FIPHFP

Jean-Marie FAURE
Président de l'Agefiph

Agefiph

L'Agefiph, l'interlocuteur privilégié des entreprises privées pour l'emploi des personnes handicapées

Créée dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph a pour mission de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Cette mission de service public s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

En 1987, le législateur instaure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Dans le secteur privé, les entreprises de 20 salariés et plus peuvent choisir d'honorer cette obligation en atteignant le taux d'emploi de 6 % ou de verser une contribution annuelle. La gestion du Fonds de développement ainsi constitué est confiée à l'Agefiph.

Association privée au service des personnes handicapées et des entreprises, elle est administrée dans une logique tripartite par un collège employeurs, un collège salarié et un collège associatif. Chaque année, le ministre chargé de l'emploi approuve son budget. Elle est également soumise au contrôle de la Cour des comptes, de l'Igas et de l'IGF.

Une expertise au service des personnes et des entreprises

La loi a investi l'Agefiph d'une mission de développement visant à améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, à aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés, et à approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Les moyens qu'elle apporte viennent amplifier les politiques publiques et de droit commun. Son champ de compétences couvre le secteur privé.

Les financements de l'Agefiph se distribuent en deux grandes catégories :

■ **60 % d'aides directes consacrées aux personnes et aux entreprises.** Pour les personnes, elles se traduisent notamment par des aides techniques, des aides à la formation, à la mobilité... Pour les entreprises, elles prennent la forme d'aides à l'embauche, au maintien dans l'emploi, aux aménagements de situations de travail.

■ **40 % de financements destinés aux opérateurs délivrant des services et des prestations.** On distingue quatre grandes offres de services :

- le placement (Cap emploi)
- le maintien dans l'emploi (Sameth)
- un service expérimental : l'optimisation de l'employabilité des salariés (Vie au travail)
- le conseil aux employeurs (Alther)

D'autres prestations sont délivrées dans des domaines faisant appel à une expertise spécialisée comme la compensation des handicaps visuel, moteur ou auditif, les aides à la création d'activité, le conseil en ergonomie, l'aide à la définition de projet professionnel, etc.

L'Agefiph coordonne un réseau de plus de 1 000 professionnels dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.

Une organisation décentralisée

Pour mettre en œuvre la stratégie et la politique d'intervention définies de façon collégiale par son conseil d'administration,

Agefiph

l'Agefiph s'appuie sur un réseau de 20 délégations régionales coordonnées par trois directeurs territoriaux (Sud, Nord Est-Dom et Ouest).

Cette organisation territoriale permet d'agir au plus près du terrain et de l'emploi local et de favoriser la synergie avec les acteurs locaux, les institutionnels et les opérateurs.

L'Espace emploi : premier site emploi handicap de France

L'espace emploi du site agefiph.fr est aujourd'hui le premier site français dédié à l'emploi et au handicap. Il propose pas moins de 20 000 offres de moins de 6 semaines, et présente 11 000 candidats en recherche active d'emploi.

■ **Les employeurs peuvent y déposer leurs offres gratuitement,** quel que soit le niveau de qualification recherché, en définissant leurs critères de recrutement et en précisant les aptitudes nécessaires pour occuper le poste proposé. Ils peuvent également rechercher des candidats parmi les profils disponibles dans la Cvthèque.

■ **Les candidats sont guidés dans leur recherche** grâce à la « météo emploi », mise au point par Météo Job. En fonction du profil qu'ils saisissent (présentation, compétences, contre-indications éventuelles...), l'Agefiph les aide à trouver les offres qui leur correspondent le mieux : un soleil leur permet de mesurer la pertinence de l'offre envisagée.

■ **Enfin, l'Espace emploi leur propose des ressources et des outils pour réussir leur recherche :** un référentiel de 1 000 métiers et 5 000 passerelles entre métiers, des informations spécifiques pour faire le bon choix compte tenu de leur handicap (un système de géolocalisation pour évaluer la distance domicile/travail, un descriptif des principales contraintes du poste...).

Chaque mois, plus de 4 500 personnes postulent sur des offres déposées sur agefiph.fr. En 2010, le site a permis environ 1 000 recrutements.

Agefiph
192, avenue Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
www.agefiph.fr

Les chiffres-clés de l'Agefiph en 2010

• En 2010, **539 M€ ont été collectés auprès de 50 378 établissements privés** au titre de la contribution volontaire. Ce montant est en baisse pour la troisième année consécutive.

• **L'Agefiph a mobilisé un budget exceptionnel de 739,7 M€** pour ouvrir davantage l'emploi aux personnes handicapées et amortir les effets de la crise.

Soit :

- 174,4 M€ destinés à l'insertion et au maintien dans l'emploi
- 220,3 M€ destinés à la formation
- 85,8 M€ destinés à la compensation du handicap
- 24,3 M€ destinés à la mobilisation des entreprises.

• **67 624 placements ont été soutenus par l'Agefiph.** Près de 73 % concernent des emplois durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Par ailleurs, 3 184 créations d'activité et 5 524 contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont été financés.

• En 2010, **33 nouvelles conventions de politique d'emploi ont été signées avec des grandes entreprises, des groupes et des branches professionnelles.** Elles ont pour objectif la mise en place d'une stratégie à long terme afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Le diagnostic-conseil, étape préalable proposée par l'Agefiph, est aujourd'hui perçu comme le moyen le plus efficace de mettre sur les rails une politique d'emploi dynamique.

FIPHFP

Le FIPHFP, acteur de la mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Créé en 2006 dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP est l'acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et La Poste.

Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts. Il est alimenté par la contribution financière des employeurs publics de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % de travailleurs handicapés.

Une double vocation

Le FIPHFP a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et La Poste, et aider au maintien dans l'emploi de ces personnes. Il met ses moyens et financements au service des employeurs publics souhaitant œuvrer dans ce sens.

Les orientations générales du Fonds sont définies par un comité national réunissant des représentants des employeurs publics, des organisations syndicales et des associations intervenant dans le champ du handicap. Sa déclinaison en région est assurée par 26 comités locaux, placés sous la présidence des préfets de région et animés par des délégués interrégionaux handicap.

Des aides et un accompagnement pour les employeurs publics

L'ensemble des employeurs publics, quels que soient leurs effectifs, peut bénéficier des financements du FIPHFP dans le cadre de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi. Au titre de l'article 3 du décret du 3 mai 2006, ces financements peuvent porter sur :

■ **des aides techniques et humaines :**

• aménagements de poste de travail et études y afférentes ;

• rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée ;

• aides versées afin d'améliorer les conditions de vie ;

• aides que les employeurs versent à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; formation et information des travailleurs handicapés ;

• adaptations de postes de travail pour les agents inaptes.

■ **des actions de sensibilisation des acteurs :** formation et information des personnels en relation avec les travailleurs handicapées.

■ **des dépenses d'études :** études visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Actions ponctuelles et plans d'action pluriannuels

Les employeurs publics peuvent solliciter le FIPHFP de deux manières :

■ **à travers des aides ponctuelles.** Les responsables des ressources humaines formulent une demande de financement directement sur la plate-forme de gestion

FIPHFP

des aides du site www.fiphfp.fr

■ **à travers une convention pluriannuelle.** L'employeur souhaitant mettre en œuvre une politique globale d'emploi des personnes handicapées a la possibilité de s'engager sur un plan d'action pluriannuel. Avec l'appui des délégués interrégionaux handicap, il structure sa démarche, définit les objectifs et les actions à venir. La signature d'une convention avec le FIPHFP lui permet de formaliser le programme d'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi élaboré et de bénéficier en amont des financements nécessaires à sa réalisation.

Un portail Internet dédié à l'emploi public

Début 2010, le FIPHFP a inauguré le portail Internet www.carrefour-emploi-public.fr. Il a pour ambition de présenter de façon exhaustive les sites Internet proposant des emplois accessibles aux travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques. Outre des propositions de postes, les demandeurs d'emploi handicapés peuvent y trouver les contacts directs des correspondants handicap de l'ensemble des employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP. Le portail se veut aussi interactif : les internautes sont invités à participer à l'amélioration de son accessibilité et à donner leur avis sur les sites proposés.

FIPHFP
12, avenue Pierre-Mendès-France
75914 Paris Cedex 13
Tél. : 01 58 50 99 33
www.fiphfp.fr

Les chiffres-clés du FIPHFP en 2010

• Le nombre des personnes handicapées employées au sein des trois fonctions publiques est passé de 163 500 en 2005 à près de 176 000 en 2010. **Le taux d'emploi a ainsi augmenté durant cette période de 3,7 à 4,0 %.**

• Au 31 décembre 2010, **212 employeurs avaient conventionné avec le FIPHFP.** Ils regroupent 3,21 millions d'agents de la fonction publique.

• De 2007 à 2008, le nombre de recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par les employeurs de la fonction publique est passé de 10 645 à 14 938.

• De 2007 à 2008, le nombre de maintiens dans l'emploi par les employeurs de la fonction publique est passé de 13 103 à 18 161.

• S'agissant de la plate-forme des aides :

- En 2008 : le montant total des aides payées par la plate-forme s'est élevé à 4 M€ et 366 employeurs en ont bénéficié.
- En 2009 : le montant total des aides payées par la plate-forme s'est élevé à 5 M€ et 683 employeurs en ont bénéficié.
- En 2010 : le montant total des aides payées par la plate-forme s'est élevé à 6 M€ et 1 170 employeurs en ont bénéficié.

• Les recettes du Fonds se sont élevées à 147 M€ en 2008, 185 M€ en 2009 et 213 M€ en 2010. Ses dépenses d'intervention se sont élevées à 38 M€ en 2008, 124 M€ en 2009 et 126 M€ en 2010.

1 Handicap et emploi : ce que dit la loi

Depuis 1975, la France s'est dotée d'un important dispositif législatif pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'obligation d'emploi et les différents dispositifs de compensation sont aujourd'hui régis par les lois de 1987 et de 2005.

Les premières dispositions légales relatives à l'emploi des personnes handicapées remontent au lendemain de la Première Guerre mondiale, avec les mesures en faveur de la réinsertion professionnelle des mutilés de guerre et la création d'emplois réservés. En 1975, la France se dote d'un appareil législatif global reconnaissant comme une obligation nationale l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle et, plus largement, l'insertion sociale des personnes handicapées.

Trois lois fondatrices relatives au handicap

■ **La loi d'orientation du 30 juin 1975.** Parmi les principales innovations de ce texte figurent :

- *l'instauration d'une garantie de ressources* pour les personnes handicapées ;
- *la création de la Cotorep* (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) ;
- *la mise en place des EPSR* (Équipes de préparation et de suite au reclassement), spécialisées dans le placement de personnes handicapées ;
- *l'instauration du principe d'obligation d'emploi.*

■ **La loi du 10 juillet 1987** affiche plus clairement encore la volonté d'intégrer les personnes handicapées dans la collectivité et, en particulier, dans l'emploi. Elle prévoit notamment les mesures suivantes :

- *l'instauration de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 %* des effectifs pour les employeurs privés et publics de 20 salariés/agents et plus. À défaut, ils devront verser une contribution financière annuelle destinée à alimenter un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- *la création de l'Agefiph* (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Cet organisme de droit privé, administré par les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées et des personnalités qualifiées, a pour vocation de gérer les fonds collectés auprès des entreprises au titre des contributions précitées.

■ **La loi du 11 février 2005** dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » – désignée dans ce guide sous le nom de « loi Handicap » – réforme en profondeur et complète les dispositions de 1975 et de 1987. Ce texte de 101 articles apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie (emploi, formation, ressources, accessibilité, scolarité, etc.).

Les quatre principales innovations de la loi Handicap

Dans le domaine spécifique de l'insertion professionnelle, la loi Handicap apporte cinq innovations fondamentales :

■ **La reconnaissance du droit à la compensation.** Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre des

« mesures appropriées » de manière à ce que le handicap ne constitue pas une cause de discrimination à l'emploi et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillage, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé ou encore la formation professionnelle.

La loi prévoit également la possibilité pour les salariés/agents handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.

Le principe fondamental du droit à la compensation du handicap, reconnu par la loi de 2005, constitue une avancée décisive vers l'égalité des chances.

■ **La création d'un « guichet unique » pour les personnes handicapées.** Afin de simplifier les démarches administratives des personnes handicapées et de leur offrir un accès unifié aux droits et prestations prévus à leur intention, la loi Handicap crée la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil, et met à la disposition de la personne handicapée et de sa famille une équipe pluridisciplinaire qui évalue ses besoins, quels que soient son âge ou sa situation, et propose un plan personnalisé de compensation du handicap. C'est en son sein qu'est délivrée la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui permet l'accès à un certain nombre d'aides et de services.

La MDPH assure, par ailleurs, le fonctionnement de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) – qui remplace la Cotorep. C'est la MDPH qui gère le fonds départemental de compensation du handicap.

■ **La création du FIPHFP.** Si l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques était déjà prévue par la loi de 1987, les aménagements nécessaires à sa mise en œuvre restaient à créer. La loi Handicap modifie à ce titre le statut général de la fonction publique pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, etc.).

Pour mettre en œuvre ces nouvelles dispositions, elle crée le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il est alimenté par la contribution des employeurs publics n'atteignant pas le taux

Quel est le coût de la contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP pour l'employeur ?

Le montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph ou au FIPHFP dépend de la situation de l'employeur par rapport à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du nombre de bénéficiaires de la loi Handicap présents dans les effectifs : le coût pour chaque bénéficiaire manquant varie selon la taille de l'entreprise ou de l'administration :

Nombre d'employés	Montant imputable par bénéficiaire manquant
De 20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire
De 200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire

Dans le cas des employeurs privés, si aucune action n'a été engagée en matière d'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans, le montant imputable s'élève à 1 500 fois le Smic par bénéficiaire manquant, quels que soient les effectifs.

d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. La Poste relève également du FIPHFP jusqu'au 31 décembre 2011.

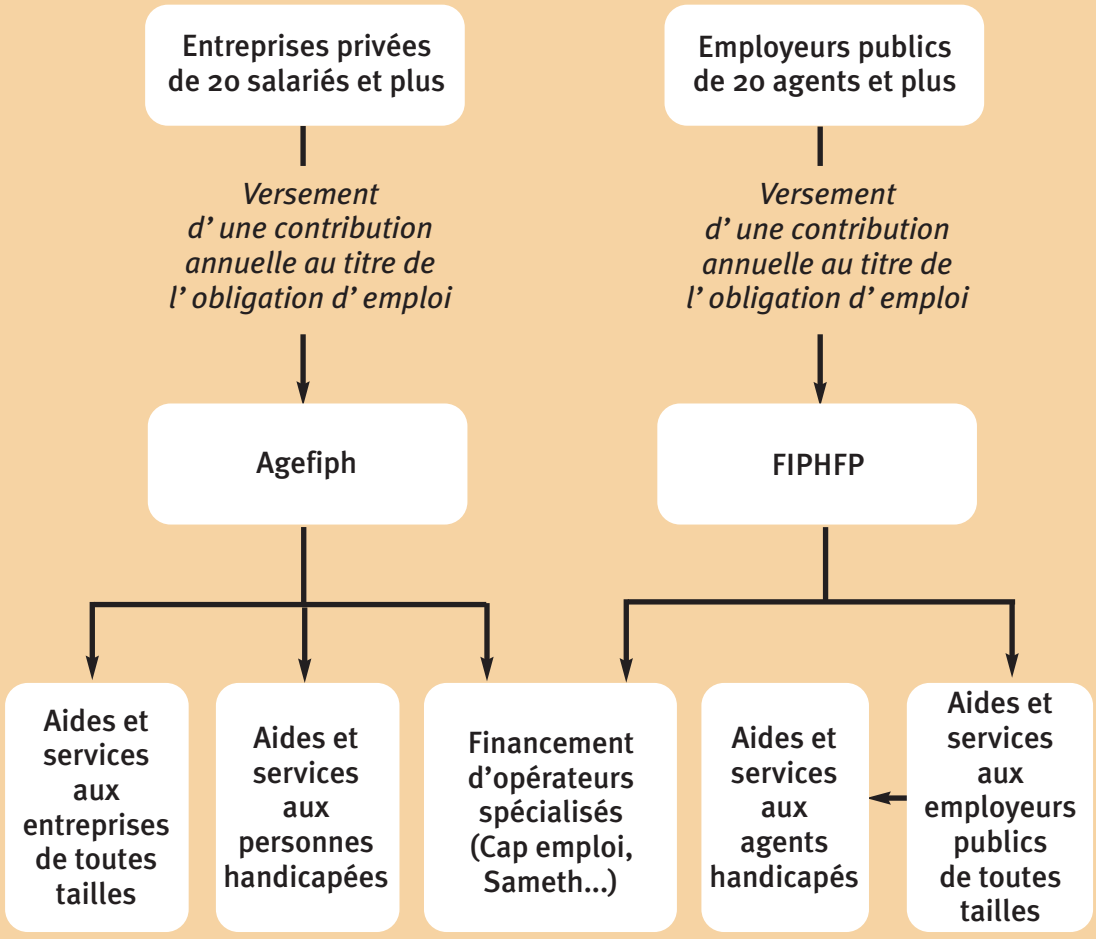
■ **Le renforcement de l'obligation d'emploi dans le secteur privé.** La loi Handicap réaffirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. L'obligation d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus est maintenue à 6 %, mais le montant de la contribution annuelle à l'Agefiph est augmenté. Il est même triplé pour les entreprises n'ayant réalisé aucune action particulière au bout de 3 ans (*voir encadré page précédente*).

■ **Enfin, la loi crée une obligation pour les partenaires sociaux de négocier** l'emploi des travailleurs handicapés, tous les trois ans au niveau des branches et tous les ans dans les entreprises.

Parmi les autres innovations importantes apportées par la loi Handicap, on retiendra notamment :

- l'introduction de la définition du handicap dans le code de l'action sociale et des familles (*voir chapitre 2 - Qu'est-ce que le handicap ?*).
- la prise en compte de la lourdeur du handicap qui fait suite à la suppression des catégories Cotorep relatives à la gravité du handicap (A, B et C).

Comment sont utilisées les contributions versées à l'Agefiph et au FIPHFP ?


Entreprises privées de 20 salariés et plus
Employeurs publics de 20 agents et plus
Versement d' une contribution annuelle au titre de l' obligation d' emploi
Versement d' une contribution annuelle au titre de l' obligation d' emploi
Agefiph
FIPHFP
Aides et services aux entreprises de toutes tailles
Aides et services aux personnes handicapées
Financement d'opérateurs spécialisés (Cap emploi, Sameth...)
Aides et services aux agents handicapés
Aides et services aux employeurs publics de toutes tailles

Qui sont les bénéficiaires de la loi ?

Pour bénéficier ou faire bénéficier son employeur des différents dispositifs d'aides prévus par la loi, la personne concernée doit obtenir une reconnaissance administrative de son handicap.

Le code du travail définit précisément les personnes bénéficiaires de la loi :

► **Les travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

► **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

► **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

► **Les anciens militaires et assimilés,** titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

► **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi nº 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

► **Les titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

► **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés**

► **Les victimes civiles de la guerre**

► **Les sapeurs pompiers volontaires** victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service

► **Les victimes d'un acte de terrorisme**

► **Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral,** ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

► **Les personnes qui, exposant leur vie, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger** et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

Dans le cadre de mesures spécifiques sont aussi recevables :

► **Les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans,** si leur handicap fait l'objet d'une notification attribuée par la Commission jeunes de la CDAPH.

► **Les jeunes en contrat d'apprentissage et en alternance,** dès lors qu'ils bénéficient d'une notification de la Commission jeunes de la CDAPH en cours ou récente (à titre dérogatoire).

Les autres catégories de personnes non handicapées bénéficiaires :

► **Les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins** d'une personne mentionnée à l'article L. 394 décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article, ou d'un militaire dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

► **Les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 394** ou dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124 (code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre)

Sous réserve que les intéressés soient âgés de moins de 21 ans :

► **Les orphelins de guerre et les pupilles de la nation**

► **Les enfants des personnes mentionnées à l'article L. 394 (voir ci-dessus)** dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article

► **Les enfants des militaires** dont la pension relève de l'article L. 124 (voir ci-dessus).

► **Les enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi nº 94-488 du 11 juin 1994** relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie (sans condition d'âge).

2 Qu'est-ce que le handicap ?

Le fauteuil roulant, la canne blanche... En matière de handicap, les stéréotypes sont tenaces et les idées reçues nombreuses. Ils constituent autant de freins à l'insertion professionnelle. Pourtant, le handicap recouvre des situations très diverses.

La notion de handicap reste aujourd'hui encore très imprécise et elle est le plus souvent connotée de façon négative. Beaucoup d'employeurs s'arrêtent à l'image du fauteuil roulant et n'envisagent le handicap que sous l'angle des restrictions et des contraintes qu'il est supposé impliquer (aménagements de poste, problèmes d'accessibilité, etc.).

Face à cette situation, beaucoup de personnes handicapées pratiquent « l'autocensure » en s'interdisant de postuler ou d'envisager tel parcours de formation, alors qu'il est avéré qu'elle peuvent occuper une grande majorité des métiers et des postes de travail. Encore faut-il mesurer toute la diversité des situations.

Qu'est-ce que le handicap selon la loi ?

Selon la loi du 11 février 2005, le handicap se définit par *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »*.

Il est important de souligner que pour le législateur, le handicap n'est pas seulement la résultante d'une déficience. Il est aussi lié à un environnement, ce qui permet d'introduire la notion de compensation du handicap. Il appartient ainsi à la collectivité de mettre en œuvre les moyens de compensation nécessaires pour assurer « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

A contrario, une personne handicapée ne se trouve pas forcément en situation de handicap si les conditions de travail lui sont adaptées ou si son handicap ne la limite pas dans les tâches qu'elle doit effectuer.

Le seul fait de présenter un handicap ne suffit pas pour pouvoir bénéficier des dispositions de la loi. Une reconnaissance administrative du handicap est nécessaire.

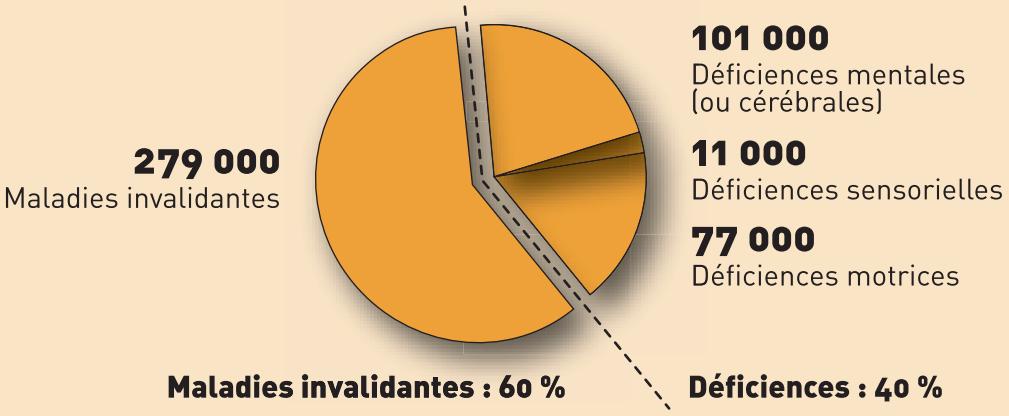
Les 5 grandes familles de déficiences

Si les typologies sont forcément réductrices et renvoient elles-mêmes à des situations très variées, elles permettent toutefois de mesurer la grande diversité des manifestations du handicap. On retient cinq grandes familles de déficiences :

■ **les déficiences motrices.** Elles recouvrent l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la mobilité des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour

2 Qu'est-ce que le handicap ?

Les flux d'entrées dans le handicap



Source : rapport annuel Agefiph 2007

s'exprimer, sans que les capacités intellectuelles soient altérées. En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie).

En France, environ 600 000 personnes sont para-, tétra- ou hémiplégiques. Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

les déficiences visuelles. Elles concernent les personnes aveugles, mais aussi, dans la grosse majorité des cas, les personnes malvoyantes, dont la vue peut être corrigée. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut être reconnue comme handicapée.

En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.

les déficiences auditives. De la même manière que pour le handicap visuel, on distingue les personnes sourdes (perte totale des capacités auditives) des personnes malentendantes, largement majoritaires et dont la déficience peut être corrigée. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une incapacité à oraliser. Nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et la lecture sur les lèvres pour communiquer. La surdité peut avoir eu des incidences sur l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, 100 000 ont recours à la langue des signes.

les déficiences psychiques. Elles recouvrent des pathologies très variées (névrose, psychose, etc.) dont seuls les psychiatres maîtrisent les définitions. On peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres car éloignés des conduites convenues. Cette instabilité n'empêche en rien leur insertion professionnelle.

la déficience intellectuelle (ou handicap mental). Elle induit une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement. Là encore, une personne déficiente intel-

lectuelle peut être tout à fait être apte à évoluer en milieu professionnel ordinaire.

■ **les maladies invalidantes.** Toutes les maladies digestives, respiratoires, parasitaires, infectieuses (hémophilie, sida, cancer, diabète, hyperthyroïdie...) peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

Chacune des familles de déficiences recouvre une grande diversité de handicaps. L'aptitude d'une personne à s'insérer et à travailler ne peut être mesurée qu'à l'aune de sa situation individuelle.

Il est important de préciser que le handicap d'une personne n'est pas seulement généré par sa déficience. Son environnement peut être à l'origine d'une situation de handicap. Il arrive ainsi que des salariés ou agents de la fonction publique présentant une déficience sans incidence sur leur travail se retrouvent en situation d'inaptitude et donc de handicap en raison de l'évolution de leur poste ou de leur cadre de travail.

Tout handicap peut être compensé

Le droit à la compensation est l'une des principales innovations de la loi Handicap. L'Agefiph, le FIPHFP et leur réseau d'opérateurs ont pour vocation de mettre en œuvre ce droit en accompagnant les personnes et les entreprises qui les emploient.

La compensation du handicap peut revêtir plusieurs formes :

■ **aménagements du poste de travail** par des moyens de compensation techniques (fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, moyens informatiques spécifiques, etc.).

Utiliser le mot juste

Le langage courant désigne souvent les personnes présentant une déficience en parlant « des handicapés ». Cette fâcheuse habitude est présente aussi bien dans la presse que dans les discours officiels... Le mot « handicapé » est un adjectif qu'il est préférable d'accoler à un substantif : « une jeune femme handicapée », « un salarié handicapé ».
Il est également fréquent d'entendre parler de « personnes en situation de handicap », ce qui renvoie à son environnement. Une fois le handicap compensé, la « situation de handicap » disparaît, mais la personne demeure une « personne handicapée ». C'est ce dernier terme que le législateur a retenu lors de la rédaction du texte de la loi Handicap du 11 février 2005.

■ **aide humaine.** Dans certains cas, l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes pour une personne malentendante.

■ **aménagements organisationnels.** Une tâche à laquelle la personne n'est pas apte peut être confiée à un collègue du même atelier ou du même service au prix d'une réorganisation.

■ **formation professionnelle.** Pour compenser les ruptures de parcours ou l'interruption de la formation initiale, des moyens sont mis à disposition pour favoriser l'évolution des compétences des personnes handicapées.

■ **tutorat.** Une personne ne disposant pas d'une totale autonomie ou nécessitant un encadrement spécifique peut bénéficier de l'aide d'un tuteur.

Il faut souligner, par ailleurs, que le renforcement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées a conduit de nombreuses entreprises, toutes tailles et tous secteurs d'activité confondus, à prendre en compte cette nécessaire compensation du handicap et à créer les conditions d'accueil pour faciliter l'intégration et l'évolution professionnelles des travailleurs handicapés.

Quelques idées reçues à combattre

La plupart des personnes handicapées le sont de naissance

▲ **Faux.** Seules 15 % des personnes sont handicapées à la naissance ou le deviennent avant l'âge de 16 ans. Selon une enquête de l'Insee, menée en 2002, 12 millions de Français se déclarent victimes d'une déficience. Sur 38 millions d'actifs, près de 13 % indiquent une limitation de leur capacité de travail.

Source : Tendances, la lettre des études de l'Agefiph, n° 5, août 2006

La majorité des personnes souffrant d'un handicap moteur se déplacent en fauteuil roulant.

▲ **Faux.** Sur les quelque 8 millions de personnes touchées par une déficience motrice en France, moins de 5 % utilisent un fauteuil.

L'absentéisme des travailleurs handicapés est plus important.

▲ **Faux.** Au contraire, l'expérience montre qu'ils sont souvent plus assidus que leurs collègues car plus motivés. Selon une enquête de l' Agefiph, 93 % des entreprises ayant recruté des personnes handicapées se déclarent satisfaites. 87 % des salariés travaillant avec des collègues handicapés trouvent leur présence enrichissante.

Une déclaration d'inaptitude totale par la médecine de travail conduit systématiquement à un licenciement

▲ **Faux.** Selon la loi, l'employeur doit rechercher toutes les solutions pour reclasser la personne. Les dispositifs d'aide et d'accompagnement proposés par l'Agefiph, le FIPHFP et leur réseau d'opérateurs permettent de plus en plus souvent d'envisager un aménagement du poste de travail ou une réorientation professionnelle (*voir les fiches n° 9, 10, 11 et 12 relatives aux inaptitudes et au maintien dans l'emploi*).

De nombreux secteurs professionnels ne sont pas accessibles aux personnes handicapées

▲ **Faux.** Il est impossible de généraliser, chaque situation de handicap étant spécifique. Tous les secteurs professionnels sont ouverts aux personnes handicapées dès l'instant où elles présentent les compétences requises ou les dispositions pour les acquérir. L'Agefiph, le FIPHFP et leur réseau de partenaires ont pour vocation de les aider à trouver les moyens de compensation (aménagement, formation) pour trouver leur place dans l'emploi.

Voir aussi dans ce guide

► La liste des bénéficiaires de la loi, « chapitre 1 - Handicap et emploi : ce que dit la loi »
► Fiche n° 1 « Obtenir le statut de travailleur handicapé »

3 Les personnes handicapées et l'emploi

La loi Handicap a d'ores et déjà permis des avancées considérables en matière d'insertion professionnelle aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique. Mais les personnes handicapées demeurent fragiles face à l'emploi et les obstacles restent nombreux.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Handicap, la situation dans l'emploi des personnes handicapées s'est notablement améliorée. La seule année 2007 a été marquée par une augmentation significative du nombre de personnes insérées ou maintenues dans l'emploi. En 2009, les effets bénéfiques de la loi et des dispositifs déployés ont amorti l'impact de la crise sur le taux de chômage des personnes handicapées qui, pour la première fois, a augmenté deux fois moins vite que celui de l'ensemble des publics.

Entreprises et handicap

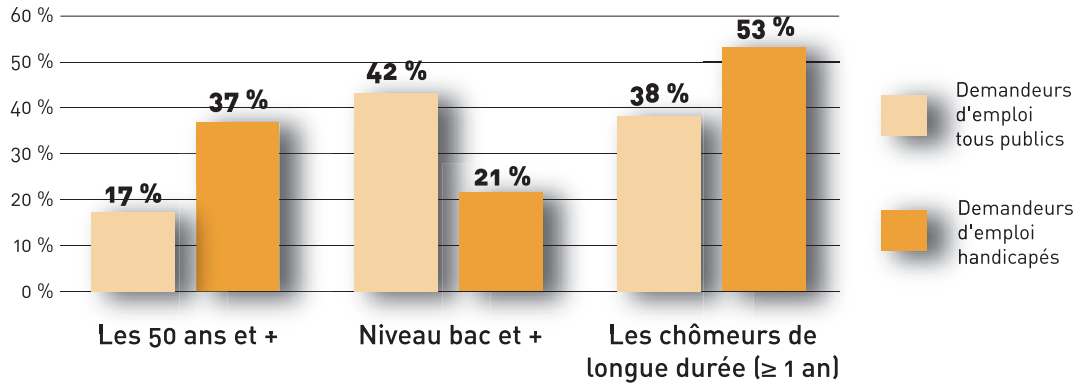
En France, plus de 129 000 entreprises d'au moins 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi. En 2010, 49 % affichaient un taux d'emploi supérieur ou égal à 6 % ou ont signé un accord agréé, tandis que 25 % déclaraient un quota de travailleurs handicapés équivalent à zéro. Une vaste opération de sensibilisation lancée en 2008 par l'Agefiph en direction de 25 000 entreprises dites « à quota zéro » — des PME, pour la plupart – a incité plus de 93 % d'entre elles à finalisé au moins une action positive pour répondre à leur obligation d'emploi.

Même s'ils ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi, les employeurs de moins de 20 salariés peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph ou du FIPHFP.

L'emploi des personnes handicapées en chiffres

Plus de
280 000
travailleurs handicapés sont employés dans des établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi.
Plus de
147 000
personnes handicapées travaillent en Esat (117 200) ou en entreprise adaptée (29 700).
257 000
travailleurs handicapés sont demandeurs d'emploi.
176 000
travailleurs handicapés sont employés dans les trois fonctions publiques.

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi à fin décembre 2010



Source : Pôle emploi

Ces évolutions ont directement impacté le montant de la contribution versée à l'Agefiph par les entreprises assujetties. Il est passé de 606 millions d'euros en 2006 à 539 millions d'euros en 2009.

Les employeurs publics face à l'obligation d'emploi

Au 1er janvier 2009, sur l'ensemble des 9 991 employeurs assujettis, 20 % présentaient un taux d'emploi supérieur ou égal à l'obligation légale de 6 %, et 19,1 %, soit 1 912 employeurs, n'employaient aucun travailleur handicapé. Une évolution sensible par rapport à la situation au 1er janvier 2006 est constatée, puisque 2 652 employeurs assujettis (27,8 %) n'employaient aucun travailleur handicapé à cette date, et 15 % présentaient un taux d'emploi supérieur ou égal à 6 %.

Si les taux d'emploi des trois fonctions publiques sont très proches, ils varient sensiblement selon le type d'employeur. Ces écarts s'expliquent notamment par la taille des établissements. Comme pour le secteur privé, plus les effectifs sont importants, plus le taux d'emploi augmente.

Les demandeurs d'emploi handicapés fragilisés

Ces améliorations notables ne doivent pas pour autant occulter les difficultés particulières que rencontrent les personnes handicapées pour accéder ou revenir vers l'emploi. Pour plus d'un quart d'entre eux, la durée d'inscription au chômage dépasse deux ans (contre 14 % pour l'ensemble des publics).

À leurs déficiences (et aux réticences suscitées aux yeux de certains employeurs) s'ajoutent d'autres freins :

- **des ruptures de parcours plus importantes.** Les personnes handicapées ont souvent des parcours professionnels ou de formation atypiques. Elles sont plus souvent et plus durablement éloignées de l'emploi : 49 % des demandeurs d'emploi handicapés sont en chômage de longue durée contre 30 % pour le public valide.
- **une moyenne d'âge plus élevée.** Le handicap est acquis le plus souvent au cours de la vie (accidents de la vie, accidents du travail, maladies professionnelles) ou lié au vieillissement. Conséquence : plus d'un tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont plus de 50 ans contre 16 % tous publics confondus.
- **un faible niveau de qualification.** Scolarité interrompue pour raisons de santé, choix de formations initiales courtes, difficultés d'accès aux études supérieures : de nombreux facteurs expliquent le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés (seuls 19 % ont au moins le niveau baccalauréat contre 40 % pour l'ensemble des publics). Il faut souligner par ailleurs que ce sont souvent les métiers les moins qualifiés qui génèrent le plus de handicaps.

4 Un réseau d'acteurs spécialisés pour aider les personnes handicapées

Sous la responsabilité de l'État, un réseau d'acteurs spécialisés publics et privés est chargé de mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'Agefiph et le FIFHFP sont les principaux coordonnateurs et financeurs des actions menées.

La mise en œuvre opérationnelle de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées prévue par les lois de 1987 et 2005 repose sur un réseau d'acteurs spécialisés qui disposent des compétences et des savoir-faire spécifiques pour informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées ou les employeurs. Ces différents acteurs sont implantés sur l'ensemble du territoire et interviennent en concertation avec les services de l'État et les collectivités territoriales.

Deux organismes financeurs spécifiques

Depuis l'instauration de l'obligation d'emploi dans les entreprises de 20 salariés et plus et dans la fonction publique, les employeurs privés et publics s'acquittent annuellement d'une contribution financière, dont le montant est calculé en fonction de leur taux d'emploi de travailleurs handicapés.

Deux organismes sous convention avec l'État sont chargés de gérer les fonds collectés et de développer des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

■ **L'Agefiph** *(Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)*.

Association privée, administrée par les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées et des personnalités qualifiées, l'Agefiph est un acteur central de l'emploi des personnes handicapées depuis sa création en 1987. Elle intervient dans le cadre de conventions d'objectifs signées avec l'État. Conclue en 2008, la convention en cours a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2011.

L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus et poursuit trois objectifs principaux :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- aider les employeurs privés à recruter et à assurer l'employabilité de leurs salariés handicapés,
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Pour ce faire, elle apporte aux personnes handicapées aussi bien qu'aux employeurs du secteur privé – qu'ils soient ou non soumis à l'obligation d'emploi – des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau d'opérateurs et de prestataires spécialisés qu'elle sélectionne.

L'Agefiph en bref

Organisation : 3 directions territoriales et 20 délégations régionales
Montant engagé en 2010 : 740 M€ (budget courant, budget complémentaire et plan de soutien)
Nombre d'aides et appuis aux travailleurs handicapés en 2010 : 228 196
Nombre d'aides et appuis aux entreprises en 2010 : 119 779

■ **Le FIPHFP** *(Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique)*. Créé par la loi du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public administratif. Il est l'acteur principal de l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière) et La Poste. Il a pour mission d'aider le secteur public à répondre à l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées et finance, grâce à la contribution collectée depuis 2005 auprès des employeurs publics, des actions en faveur de l'insertion professionnelle et de la formation des personnes handicapées. Il a également une mission d'information et de sensibilisation au handicap des responsables et des agents.

Le FIPHFP en bref

Organisation : la gestion administrative du FIPHFP est assurée par la Caisse des dépôts. 7 délégués interrégionaux sont en contact avec les employeurs publics.
Financement : contribution des employeurs publics (213 M€ en 2010)
Dépenses d'intervention réalisées en 2010 : 135 M€

Fin 2010, 212 conventions ont été passées avec des employeurs regroupant 3 210 000 agents de la fonction publique.

Un réseau d'acteurs spécialisés

Pôle emploi reste le premier interlocuteur des demandeurs d'emploi, dont il assure l'accueil, l'inscription et l'accompagnement dans leur recherche d'emploi jusqu'au placement. Afin d'offrir un accompagnement adapté aux demandeurs d'emploi handicapés, Pôle emploi cotraite les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés avec Cap emploi. Ces derniers proposent une offre de service spécifique aux employeurs et aux bénéficiaires de la loi Handicap.

■ **Le réseau Cap emploi.** Le réseau national Cap emploi compte 107 organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrite dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.

Les Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de leur structure.

Une convention cadre entre l'Agefiph et le FIPHFP

Le 2 juillet 2008, l'Agefiph et le FIPHFP ont signé une convention cadre pour une durée de deux ans et demi afin de mettre en commun leur expérience et leur expertise sur l'emploi des personnes handicapées et la conduite de projets partenariaux dans ce domaine. Ils entendent ainsi définir des objectifs harmonisés et repérer les savoir-faire et les outils qui peuvent être partagés en vue d'une collaboration efficace. En sa qualité de partenaire, le FIPHFP participe depuis mi-2008 avec l'État, l'Agefiph et Pôle emploi, au financement du réseau « Cap emploi », et contribue au financement de l'effort de formation à destination des travailleurs handicapés.

Les services Cap emploi destinés aux personnes handicapées concernent :

- l'accueil, l'information et le conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail,
- l'élaboration et la mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation,
- le soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et à l'entretien d'embauche...
- la facilitation de la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.

Le réseau Cap emploi en bref

Organisation :
107 structures départementales
Pilotage (au niveau régional) :
État, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi
Financement : Agefiph, FIPHFP et Pôle emploi
Nombre de travailleurs handicapés accompagnés en 2010 : 99 106
Nombre de placements en 2010 : 62 386

Le réseau Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées).

Le réseau Sameth est constitué de 118 équipes intervenant auprès des employeurs et des travailleurs handicapés en poste pour les aider à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail. Ces services d'appui, présents dans tous les départements, sont pris en charge par l'Agefiph. Ils interviennent en complément des acteurs de droit commun tels que la médecine du travail, la caisse régionale d'assurance maladie, la mutualité sociale agricole...

Les Sameth proposent :

- des informations sur le maintien dans l'emploi,
- des aides à la mobilisation d'appuis techniques, administratifs ou financiers
- des conseils pour éclairer sur la possibilité d'une démarche permettant de préserver l'emploi de travailleurs handicapés,
- un service d'ingénierie pour la recherche et la mise en œuvre de solutions.

Ils s'adressent principalement :

- aux employeurs confrontés à un problème de maintien dans l'emploi d'une personne déjà reconnue handicapée ou à aptitude ou capacité professionnelle réduite pour lequel le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance,
- aux travailleurs indépendants handicapés.

Ils peuvent intervenir au cas par cas auprès des employeurs publics.

Le réseau Sameth en bref

Organisation :
108 structures départementales
Pilotage (au niveau régional) : Agefiph
Financement : Agefiph, FIPHFP
Nombre de situations prises en charge en 2010 : 16 144

La MDPH, un guichet unique pour les personnes handicapées

La loi Handicap de 2005 a instauré les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) afin de centraliser les dossiers, les informations et la prise de décision concernant les personnes handicapées, l'objectif étant de créer un guichet unique sous l'autorité du président du conseil général. Depuis 2006, chaque département est ainsi doté d'un lieu unique d'accueil, d'orientation et de reconnaissance des droits pour les personnes handicapées et leur famille.

Animées par les conseils généraux, elles associent, dans le cadre de groupements d'intérêt public (GIP), les services de l'État, les organismes de protection sociale et les associations représentant les personnes handicapées. Elles constituent un réseau local d'accès à tous les droits, prestations et aides, et reçoivent à ce titre le dépôt de toutes les demandes qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Une équipe pluridisciplinaire constituée en leur sein est chargée d'évaluer les besoins des personnes handicapées à partir de leur

projet de vie. Elle est composée de professionnels aux compétences différentes et complémentaires : médecins, ergothérapeutes, psychologues, spécialistes du travail social, de la scolarité, de l'insertion professionnelle. Elle comprend également un référent pour l'insertion professionnelle et travaille en lien avec un référent scolaire. Ces différents intervenants sont chargés de proposer à la personne handicapée un plan personnalisé de compensation du handicap.

Dans chaque département, la MDPH est un lieu unique dédié à l'accueil, l'orientation et la reconnaissance des droits des personnes handicapées.

Les Centres communaux d'action sociale (CCAS ou CIAS) interviennent en relais local des MDPH et sont chargés notamment de la distribution des imprimés de demande, qu'ils expliquent et commentent pour accompagner et orienter les intéressés. Ils sont en outre instructeurs de l'aide sociale accordée par les départements, et en particulier, pour les personnes handicapées, des allocations compensatrices, services ménagers, hébergements en structures d'accueil. Ils peuvent intervenir en cas de déficit de la commune en certaines matières (transports adaptés, culture, sport...).

Les Centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale

Ils assurent notamment la gestion juridique et ressources humaines des employeurs territoriaux de moins de 350 agents, qui leur sont affiliés.

Dans le cadre de conventions, le FIPHFP s'appuie sur les centres de gestion pour une triple mission :

• *informer, sensibiliser et mobiliser les acteurs des collectivités.* À ce titre, ils organisent des sessions d'information et de formation pour les élus, les correspondants handicap, les DRH, les secrétaires de mairie sur les opportunités de contrats, de tutorats, de formations ou d'aménagements matériels.

• *favoriser l'aménagement des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes handicapées et/ou inaptes,* en assurant en particulier, le cas échéant, le secrétariat des comités médicaux et commissions de réforme.

• *faciliter le recrutement et l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale,* en lien avec le réseau Cap emploi. Ils proposent notamment des actions d'aide au recrutement ou des actions d'accompagnement spécifique à la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi handicapés. Ils assurent ainsi l'interface entre les offres du réseau Cap emploi et les demandes de recrutement des collectivités affiliées.

Voir aussi dans ce guide

► Consulter l'annuaire situé en fin d'ouvrage, qui recense les coordonnées de ces acteurs, département par département.

1 Obtenir le statut de travailleur handicapé

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur présente un handicap, un problème de santé ou a été victime d'un accident du travail**
- **Il ne dispose d'aucune reconnaissance administrative de son handicap**
- **Du fait de ses problèmes de santé, il a des difficultés à trouver un emploi ou, s'il travaille, craint de perdre son emploi à plus ou moins long terme**

Vers qui orienter la personne ?

• **La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).** La personne peut y retirer un dossier de demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les services de la MDPH l'aideront à remplir le dossier.

Qu'est-ce que la reconnaissance administrative du handicap ?

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme travailleur handicapé. Dès l'instant où le statut de personne handicapée ouvre droit à un certain nombre d'aides spécifiques, une reconnaissance administrative est indispensable pour y avoir accès.

Les lois de 1987 et de 2005 ont établi une liste précise des bénéficiaires (*voir chapitre 1, « Ce que dit la loi »*). Tout au long de cet ouvrage, spécifiquement consacré à l'insertion professionnelle, nous parlerons le plus souvent de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Mais il faut savoir que toute personne déjà bénéficiaire des lois de 1987 ou 2005 est automatiquement considérée comme un « travailleur handicapé ». C'est le cas, notamment, pour :

- **les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- **les titulaires d'une pension d'invalidité** dont la capacité de travail ou de gain est réduite à au moins deux tiers de leur capacité
- **les titulaires de l'AAH.**

Les personnes qui n'en sont pas encore bénéficiaires doivent faire une demande de RQTH.

Qui peut bénéficier de la RQTH ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Comment obtenir la RQTH ?

La personne handicapée doit se rapprocher de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui lui demandera de remplir un dossier de demande comprenant une fiche d'identification, un projet de vie, un certificat médical daté de moins de 3 mois et différentes pièces justificatives.

Le dossier sera examiné par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace la Cotorep depuis 2006. Elle notifiera au demandeur sa décision de lui attribuer ou non la RQTH.

Comment se faire aider dans la démarche ?

Les services de la MDPH apportent toutes les informations et conseils nécessaires pour remplir le dossier de demande. Mais la personne peut également trouver de l'aide auprès des interlocuteurs suivants :

- **le réseau Cap emploi ou Pôle emploi.** Si la personne est suivie par l'un de ces services, elle pourra être accompagnée, notamment pour définir et mettre en œuvre la partie professionnelle de son « projet de vie ».
- **le médecin du travail,** si la personne est salariée et rencontre des difficultés dans son emploi pour des raisons de santé.
- **le réseau Sameth,** si la personne travaille et que son emploi est menacé pour des raisons de santé.
- **une assistante sociale.** Elle peut constituer un relais avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale (ou de l'organisme de protection sociale concerné) pour l'obtention d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail.
- **la mission ou le correspondant handicap de son employeur.**

Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

La RQTH offre certains avantages à la personne handicapée. Elle lui permet notamment :

- **d'être considérée comme « public prioritaire »** dans les dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi. Elle peut donc accéder à des mesures proposées à d'autres publics en difficulté (chômeurs de longue durée, allocataires du revenu de Solidarité active) parfois sans autre condition.
- **d'accéder aux services de Cap emploi**
- **de prétendre aux différentes aides** et mesures d'accompagnement à l'insertion, à l'emploi ou à la création d'activité proposées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Pour les personnes déjà en emploi, elle permet :

- **de bénéficier d'aménagements spécifiques** (poste de travail, aménagements d'horaires, formation, temps partiel de droit dans la fonction publique) et, d'une manière générale, de l'ensemble des mesures permettant le maintien dans l'emploi.
- **d'ouvrir droit, dans le secteur privé, au doublement de la durée du préavis légal** en cas de licenciement (avec un maximum de trois mois).
- **d'accéder aux services du Sameth** en vue d'une démarche de maintien dans l'emploi.
- **de bénéficier d'un recrutement direct dans la fonction publique** par la voie contractuelle. Ce type de recrutement donne vocation à la titularisation.
- **de bénéficier, dans la fonction publique, d'une priorité de mutation** et des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration.

Clarifier ses choix professionnels avec le service Appui Projet

Afin d'aider les personnes handicapées à esquisser leur projet professionnel et à valider leur orientation future, l'Agefiph et les MDPH ont mis en place le service Appui projet. Il s'adresse à toute personne déposant une demande de reconnaissance et d'orientation professionnelle à la MDPH. Ce service est assuré par un expert de l'orientation financé par l'Agefiph. Il aide la personne à cerner le(s) secteur(s) d'activité correspondant à ses aspirations et au marché du travail local, et lui propose des périodes d'immersion en entreprise pour découvrir un métier. Le service Appui projet peut atteindre une durée de 40 heures. Les frais de déplacement et les moyens de compensation du handicap peuvent être pris en charge. Pour bénéficier de ce service, la demande est à adresser à la MDPH.

Pour en savoir plus www.agefiph.fr

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des MDPH, Cap emploi et Sameth dans la section « Annuaire »

2 Construire un projet professionnel

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il est à la recherche d'un emploi ou souhaite se réorienter**
- **Son projet professionnel est incertain et il ne sait pas par où commencer**

Vers qui orienter la personne ?

• **Pôle emploi.** Il lui proposera un accompagnement adapté tout en lui assurant une égalité de traitement avec les autres demandeurs d'emploi ainsi que l'accès à tous les dispositifs spécifiques.

• **Le réseau Cap emploi.** Il possède une compétence spécifique en matière d'insertion des personnes handicapées et propose un accompagnement personnalisé pour trouver le bon compromis entre les souhaits d'orientation de la personne, ses capacités et les besoins du marché.

Quelle démarche ?

• **Si elle s'adresse à Pôle emploi,** il suffit à la personne de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.

• **Si elle sollicite Cap emploi,** elle doit prendre contact avec la structure la plus proche de son domicile où elle sera mise en relation avec un conseiller individuel.

Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?

Une phase de diagnostic

■ Au cours d'un premier entretien, la personne et le conseiller Cap emploi, qui l'accompagnera tout au long de son parcours, analysent sa situation, ses aspirations, ses motivations par rapport au travail ainsi que les éventuels « freins » à l'emploi sur les plans professionnel, social, médical ou comportemental.

■ L'objectif de cette première rencontre est d'évaluer sa capacité à engager une démarche d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail et d'identifier le type de parcours et de prestations dont elle a besoin. À défaut, la personne est orientée vers tout autre opérateur compétent.

■ Si nécessaire, Cap emploi prescrit une expertise spécialisée (bilan fonctionnel, bilan médical, etc.) pour objectiver le diagnostic.

La définition d'un plan d'action

■ L'objectif est d'aider la personne à gérer positivement sa situation de handicap en vue de l'accès à l'emploi. Il s'agit de développer son autonomie tout au long de son parcours d'insertion.

■ Cap emploi veille à apporter à la personne un appui dans les différentes démarches qu'elle devra mener : prise de contact avec les organismes concernés, présentation pertinente de sa situation aux différents interlocuteurs, aide à la constitution de dossiers d'admission ou de demandes de financement.

Élaboration et validation du projet professionnel

■ La personne et le conseiller Cap emploi explorent les différents champs envisageables. Ils s'appuient sur les compétences, les atouts et les limites de la personne, mais aussi sur la réalité du marché de l'emploi.

■ Les hypothèses envisagées sont vérifiées et validées par des investigations adaptées : bilan médical, mise en situation en entreprise, évaluation de potentiel ou de niveau.

■ Un soutien psychologique est apporté tout au long de la démarche afin d'aider la personne à positiver ses expériences, à se détacher des situations professionnelles antérieures et à se projeter concrètement dans l'avenir. À tout moment, Cap emploi peut mobiliser un appui spécifique.

L'une des spécificités de l'accompagnement Cap emploi réside dans la prise en compte des difficultés extra-professionnelles (médicale, sociale, psychologique) rencontrées par la personne.

Qui peut bénéficier des services de Cap emploi ?

Qu'ils soient demandeurs d'emploi ou en activité, l'ensemble des bénéficiaires de la loi Handicap (*voir chapitre 1 - Handicap et emploi : ce que dit la loi ?*) et les personnes dont le handicap est en voie de reconnaissance peuvent recourir directement aux services du réseau Cap emploi. Si elle n'est ni indispensable ni obligatoire, l'inscription préalable comme demandeur d'emploi est une démarche logique pour les demandeurs d'emploi et parfois nécessaire pour accéder à certaines aides.

Les aides mobilisables

Les bénéficiaires de la loi font souvent partie des publics prioritaires pour l'ensemble des dispositifs de droit commun relatifs à l'insertion professionnelle. L'une des missions de Cap emploi est de les informer et de les aider à solliciter ces aides (par exemple pour réaliser un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou suivre une formation). Près de 80 % des aides instruites le sont via Cap emploi.
Par ailleurs, il existe des aides et des appuis destinés à tenir compte des difficultés particulières liées au handicap. L'Agefiph et le FIPHFP financent des aides techniques (acquisition de matériel adapté, prothèse...), des aides humaines (recours aux services d'un interprète LSF) et des aides à la mobilité (frais d'hébergement, permis de conduire, aménagement d'un véhicule).
Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr

CONSEILS

Le projet professionnel s'appuiera avant tout sur les compétences, l'expérience, le potentiel et la motivation de la personne. Le handicap ne doit pas être un frein à ses ambitions.

Les dispositifs de compensation existant et l'évolution des moyens techniques permettent aux personnes handicapées d'accéder à la plupart des métiers.
Les intéressés ne le savent pas toujours. D'où l'intérêt de se faire accompagner par des intervenants spécialisés.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Cap emploi dans la section « Annuaire »
► Fiche n° 3 - Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé
► Fiche n° 4 - Accéder à la fonction publique
► Fiche n° 5 - Construire un projet de formation professionnelle

3 Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il est à la recherche d'un emploi**
- **Il a défini un projet professionnel et souhaite s'orienter vers un métier ou une branche précise du secteur privé**
- **Il estime être en mesure de postuler auprès d'un employeur**

Vers qui orienter la personne ?

• **Pôle emploi.** Comme tous les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de la loi peuvent choisir de solliciter Pôle emploi qui les accompagnera dans leurs recherches.

• **Le réseau Cap emploi.** Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de la loi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Sa principale mission est de rapprocher employeurs potentiels et demandeurs d'emploi handicapés.

Quelle démarche ?

■ **Si elle s'adresse à Pôle emploi,** il suffit à la personne de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend, où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.

■ **Si elle sollicite Cap emploi,** elle peut prendre contact avec la structure la plus proche de son domicile et sera mise en relation avec un conseiller personnel.

Cap emploi propose à la personne un accompagnement pendant la phase de recherche, mais aussi un suivi après l'embauche.

Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?

Un appui personnalisé à la recherche d'emploi

■ Le demandeur et le conseiller Cap emploi élaborent un plan d'action et déterminent le type d'appuis nécessaires à la demarche.

■ La personne handicapée accède à une information sur le marché du travail local, les métiers et les différentes mesures spécifiques ou de droit commun favorisant l'accès à l'emploi.

■ Elle bénéficie d'une aide à la mise en œuvre d'une prospection ciblée et de propositions d'offres d'emploi adaptées à son profil et à son handicap.

■ Un entraînement aux techniques de recherche d'emploi et une aide personnalisée pour la réalisation de son CV lui sont proposés.

■ La personne est régulièrement conviée à des rencontres avec des employeurs (forums, simulations d'entretien etc.)

Un appui à la négociation d'un emploi

■ Lorsque la personne handicapée souhaite adresser une candidature, Cap emploi peut l'aider à vérifier l'adéquation entre le poste de travail identifié, son profil et son handicap.

■ La personne peut aussi bénéficier d'une préparation à l'entretien d'embauche pour valoriser ses compétences et savoir comment présenter son handicap.

■ Cap emploi peut également accompagner l'employeur potentiel dans la définition du profil du poste et l'adapter au handicap et aux besoins de l'entreprise. Le conseiller Cap emploi propose alors à l'employeur des informations et des conseils sur les aménagements de poste, les mesures mobilisables et les contrats aidés.

■ À la demande de l'employeur, Cap emploi fournit une aide technique, administrative et mobilise les aides financières de l'Agefiph pour faciliter l'intégration de la personne. Il peut faire intervenir, en cas de besoin, un opérateur spécialisé, par exemple, un ergonome.

L'expertise de Cap emploi est souvent un facteur rassurant pour les employeurs qui ne sont pas encore sensibilisés à la problématique du handicap.

Le suivi du salarié en emploi

Ce service est mobilisé à la demande de la personne ou peut être proposé par Cap emploi lorsqu'un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail s'avère nécessaire.

Selon le cas, l'intervention de Cap emploi consiste en :

■ des contacts téléphoniques réguliers ou des rencontres avec le salarié et l'employeur pour aborder les difficultés rencontrées ;

■ des conseils afin d'améliorer l'intégration de la personne (aménagement du poste de travail, formation...) ;

■ la sollicitation, si besoin, d'un opérateur spécialisé et la mobilisation des aides nécessaires auprès de l'Agefiph.

Les aides mobilisables

Outre les dispositifs de droit commun destinés aux demandeurs d'emploi, la personne handicapée peut mobiliser des aides spécifiques de l'Agefiph à chacune des étapes de sa recherche d'emploi :

- aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle
- aides à la formation professionnelle
- aides à la mobilité
- aides techniques et humaines

En cas d'embauche, l'employeur bénéficie d'une prime à l'insertion. L'Agefiph propose, par ailleurs, différentes mesures incitatives (aide à l'apprentissage, au contrat de professionnalisation) pour favoriser l'embauche. Enfin, des aides destinées à la personne handicapée et/ou à son employeur, visent à faciliter son intégration dans l'entreprise et à pérenniser son emploi : aide au tutorat, aide à l'adaptation des situations de travail.

Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr

CONSEILS

Ne pas se décourager ni s'autocensurer. Depuis la loi de 2005, le regard porté sur le handicap évolue. De nombreuse entreprises sont à la recherche active de collaborateurs handicapés et ont créé les conditions d'accueil nécessaires.

Plus de la moitié des employeurs soumis à l'obligation d'emploi ont engagé des actions pour recruter des personnes handicapées.

Pensez à l'intérim. C'est souvent un tremplin vers un emploi durable et la plupart des grandes agences ont un service spécifique destiné au personnes handicapées.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Cap emploi dans la section « Annuaire »
► Fiche n° 5 - Construire un projet de formation professionnelle

4 Accéder à la fonction publique

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il est à la recherche d'un emploi**
- **Il a défini un projet professionnel et souhaite s'orienter vers un métier ou une branche précise de l'une des trois fonctions publiques**
- **Il estime être en mesure de postuler auprès d'un employeur public**

Vers qui orienter la personne ?

• **Pôle emploi.** Comme tous les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de la loi peuvent choisir de solliciter Pôle emploi qui les accompagnera dans leurs recherches.

• **Le réseau Cap emploi.** Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de la loi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Cofinancé par le FIPHFP, il a compétence pour aider les demandeurs d'emploi à accéder à la fonction publique.

Quelle démarche ?

■ **Si elle souhaite être accompagnée dans sa démarche,** la personne peut se rapprocher du site Pôle emploi ou de la structure Cap emploi dont elle dépend. Dans les deux cas, elle sera accompagnée et orientée par un conseiller personnel (*voir fiche n° 3 - Engager une démarche de recherche d'emploi*).

■ **Elle peut également contacter directement l'employeur public** auprès duquel elle souhaite postuler, à savoir :

• le correspondant « handicap » de l'employeur s'il existe ;

• le service des ressources humaines de l'employeur ;

• la personne peut également consulter la liste des concours ouverts, publiée au *Journal officiel*, ou contacter le centre de gestion départemental de la fonction publique territoriale, dépositaire de la bourse des emplois des collectivités territoriales affiliées.

Comment accéder à la fonction publique ?

Il n'existe plus d'emplois réservés aux personnes handicapées dans la fonction publique. Tout demandeur d'emploi handicapé peut prétendre à n'importe quel poste ouvert sous réserve de posséder les diplômes, titres et compétences exigés pour y accéder. Les conditions générales d'accès (nationalité, etc.) sont rigoureusement les mêmes que pour tout autre postulant. Il appartient à l'administration envisageant le recrutement d'un travailleur handicapé de vérifier par des examens médicaux que le candidat satisfait, comme tous les autres candidats, aux conditions d'aptitudes physiques, compte tenu des possibilités de compensation de son handicap.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent emprunter deux voies d'accès : le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation et le recrutement sur concours.

Le recrutement par la voie contractuelle

Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques. Dès l'instant où la personne relève d'une des catégories de bénéficiaires pour laquelle le handicap a été jugé compatible avec l'emploi visé par un médecin agréé, il se déroule en quatre étapes :

- La personne prend contact directement avec la direction ou le service des ressources humaines concerné.
- Si elle ne possède pas le diplôme ou le niveau normalement exigé par le statut particulier du corps ou cadre d'emploi auquel elle souhaite accéder, une commission d'équivalence de diplômes statue sur son dossier.
- Si sa candidature est retenue, la personne est recrutée en qualité d'agent contractuel. Le contrat est conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours, soit un an.
- À l'issue de cette période, l'administration peut prononcer la titularisation de l'agent ou renouveler le contrat pour une nouvelle période probatoire. Cette décision est prise à partir du rapport établi par le responsable hiérarchique et après entretien de l'agent avec un jury.

Il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour le recrutement des candidats handicapés par concours.

Des aménagements pour faciliter le recrutement par concours

Au moment d'adresser son dossier d'inscription à un concours*, le candidat handicapé peut y joindre une demande d'aménagement des épreuves, assortie de l'avis du médecin agréé auprès de l'administration dans le département du domicile de l'intéressé. La liste de ces médecins est disponible auprès de la préfecture du département.

Ces aménagements (temps de composition majoré d'un tiers, supports pédagogiques et matériels adaptés, assistance d'un secrétariat, installation dans une salle spéciale, temps de repos...) sont déterminés par le jury.

Les aides mobilisables

Les personnes handicapées bénéficient de tous les dispositifs de droit commun destinés aux demandeurs d'emploi, auxquels s'ajoute l'accompagnement proposé par le réseau Cap emploi. Les aides dispensées par le FIPHFP sont demandées par l'intermédiaire de l'employeur. Elles peuvent notamment concerner :

- l'aménagement du poste de travail
- un besoin en matière de formation
- des aides techniques et humaines
- une aide au transport domicile/travail
- un besoin en matière de tutorat

Pour en savoir plus : www.fiphfp.fr

Les cas particuliers d'emploi

- **Le contrat d'apprentissage :** toute personne handicapée, quel que soit son âge, peut en bénéficier dans le cadre d'une formation en alternance rémunérée auprès d'un employeur du secteur public non industriel et non commercial. Il ouvre la voie à la possibilité d'un recrutement contractuel.
- **Le Pacte (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques)** permet aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification d'accéder aux emplois de catégorie C. Ce contrat à durée déterminée de droit public de 12 à 24 mois donne accès à une formation en alternance rémunérée, suivie par un tuteur, à l'issue de laquelle la personne est titularisée après vérification de ses aptitudes.
- **Les emplois aidés :** les fonctions publiques sont éligibles au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CA), directement (fonction publique territoriale) ou sous réserve (fonction publique de l'État ou hospitalière).

* La liste des concours de la fonction publique est consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Cap emploi dans la section « Annuaire »

5 Construire un projet de formation professionnelle

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il est à la recherche d'un emploi**
- **Il souhaite se former pour développer ses compétences et accéder à l'emploi**

Vers qui orienter la personne ?

•**Pôle emploi.** Il lui proposera un accompagnement adapté tout en lui assurant une égalité de traitement avec les autres demandeurs d'emploi ainsi que l'accès à tous les dispositifs spécifiques.

• **Le réseau Cap emploi.** Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de la loi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Sa principale mission est de rapprocher employeurs potentiels et demandeurs d'emploi handicapés.

• **La mission locale** pour les jeunes de moins de 26 ans.

Quelle démarche ?

■ **Si elle s'adresse à Pôle emploi,** il suffit à la personne de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend, où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.

■ **Si la personne sollicite Cap emploi,** elle doit prendre contact avec la structure dont elle dépend géographiquement. Un conseiller personnel l'aidera à :

- définir son projet de formation en fonction de ses objectifs. En cas de besoin, Cap emploi peut recourir à des services externes pour vérifier et valider des hypothèses de formation par des investigations adaptées à la situation de la personne : bilan médical, évaluation des acquis, des pré-requis d'entrée en formation et des potentialités d'apprentissage ;
- mettre en œuvre son projet de formation et choisir l'organisme de formation le plus adapté ;
- monter les différents dossiers de candidature, d'inscription et de demande d'aide financière ;
- assurer la médiation avec l'organisme de formation en vue de l'adaptation d'une action de formation de droit commun à la situation de handicap.

■ **Les moins de 26 ans peuvent également solliciter leur mission locale** qui mobilisera les dispositifs de formation spécifiques au public jeune et sera en mesure d'intervenir sur des domaines plus larges (difficultés sociales, problèmes de logements, etc.)

Quels outils spécifiques en matière de préparation à l'emploi et de formation ?

L'ensemble des formations conventionnées, financées par l'État et les conseils régionaux et destinées aux demandeurs d'emploi est ouvert aux personnes handicapées. Elles peuvent y accéder dès l'instant où leur démarche s'inscrit dans le cadre d'un parcours d'insertion validé par Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale. Des aides complémentaires aux dispositifs de droit commun sont prévues par l'Agefiph et le FIPHFP pour leur en faciliter l'accès.

Parallèlement, des dispositifs spécifiques ont été mis en place à l'intention des demandeurs d'emploi handicapés. Cette offre de formation supplémentaire s'appuie sur le diagnostic régional établi avec l'ensemble des partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation et les entreprises. Elle est donc variable d'une région à l'autre. Cap emploi aidera la personne à s'orienter.

Les dispositifs spécifiques de formation destinés aux demandeurs d'emploi handicapés varient d'une région à l'autre en fonction du diagnostic régional emploi-formation.

Plusieurs dispositifs, financés par l'Agefiph et le FIPHFP, sont proposés :

■ **les formations courtes.** Uniquement destinées aux bénéficiaires de la loi Handicap âgés de plus de 16 ans, ces formations ont pour objectif de lever les obstacles au bon déroulement d'un parcours vers l'emploi, tant dans le secteur privé que public, et de remobiliser les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi. Elles proposent un travail sur l'acceptation du handicap, la revalorisation de l'image de soi, l'exploration des capacités créatrices, le développement de l'autonomie et la découverte de métiers. L'objectif final est l'élaboration d'un projet professionnel. Ces formations doivent être prescrites par les structures Cap emploi, Pôle emploi ou par les missions locales ;

■ **les formations individuelles ou collectives.** En fonction du diagnostic régional emploi-formation, l'Agefiph peut agréer des formation individuelles (FIA) ou des formations collectives (FCA) répondant à des demandes d'entreprises ou de bassins d'emploi. Elle prend alors en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du stagiaire ;

■ **La formation en entreprise préalable à l'embauche (Fepe).** Préalablement à une embauche, la personne handicapée effectue une période de stage d'une durée de deux à six semaines chez un employeur privé ou public. Un objectif et un programme de formation sont déterminés par l'employeur, le prescripteur (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale) et le stagiaire. L'intérêt de la démarche est de préparer l'intégration de la personne tout en vérifiant l'adéquation de ses compétences et de son handicap avec le poste de travail.

■ **L'accès à l'alternance** est par ailleurs de plus en plus encouragé notamment via de nouvelles aides Agefiph en faveur du contrat d'apprentissage (y compris pour les plus de 30 ans) et via les contrats de professionnalisation pour lesquels les demandeurs d'emploi handicapés sont prioritaires.

Les aides mobilisables

Outre les dispositifs de droit commun, l'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides spécifiques pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation :

- Cofinancement d'une formation professionnelle en complément des aides accordées par l'État
- Aide à l'apprentissage
- Aide à la professionnalisation
- Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle
- Aide au tutorat
- Prise en charge des coûts pédagogiques dans le cadre d'un parcours d'accès à un emploi
- Financement Agefiph d'une formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Financement du permis de conduire.

Par ailleurs, toutes les mesures de compensation du handicap peuvent être mobilisées (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr

Voir aussi dans ce guide

► Toutes les coordonnées des Cap emploi dans la section « Annuaire »

6 Élaborer un projet de création d'activité

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il est inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi**
- **Il souhaite créer ou reprendre une entreprise**

Vers qui orienter la personne ?

• **Pôle emploi ou Cap emploi.** Au préalable, la personne fait le point sur son projet de vie et sur son projet de création/reprise d'activité avec un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi, qui l'oriente ensuite vers un prestataire spécialisé chargé de l'accompagner.

Quelle démarche ?

En complément des dispositifs de droit commun, l'Agefiph apporte un soutien aux personnes handicapées ayant pour projet de créer leur emploi via la reprise ou la création d'activité. Pour bénéficier de ce soutien, le porteur de projet doit prendre contact avec Cap emploi ou Pôle emploi. Il sera ensuite orienté vers un prestataire spécialisé (boutiques de gestion, de cabinets de conseil, d'experts-comptables...), sélectionné par l'Agefiph.

La démarche avec le prestataire désigné se déroule en trois étapes.

■ **L'accueil de la personne.** Au cours d'un premier entretien, le créateur ou repreneur présente son projet. Le prestataire chargé de l'accompagner porte une première appréciation sur sa viabilité et vérifie que la personne satisfait aux conditions d'éligibilité de l'Agefiph. À défaut, il assure le relais avec l'organisme qui accompagne la personne handicapée dans son parcours vers l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale, etc.)

■ **L'accompagnement de la personne.** Cette deuxième étape a pour objectif de rassembler et d'ordonner toutes les données techniques, financières, organisationnelles, juridiques, sociales et fiscales relatives au projet afin d'en évaluer les conditions de faisabilité et d'en préparer la réalisation en tenant compte du handicap. Les questions relatives à la compensation du handicap peuvent être approfondies avec Cap emploi.

Le prestataire spécialisé a pour mission de guider la personne dans la démarche, de l'orienter vers ses réseaux économique, institutionnel et bancaire, et de mettre à sa disposition tous les outils d'analyse, de simulation et de formalisation.

Il aide la personne à finaliser son dossier de demande d'intervention de l'Agefiph et y joint un avis argumenté sur la viabilité du projet (compatibilité homme/projet, faisabilité économique) et sur les modalités de suivi ultérieur définies avec le porteur de projet.

■ **Le suivi de l'entreprise.** Selon les besoins et avec l'accord de l'Agefiph, l'accompagnement par le prestataire spécialisé peut se poursuivre au-delà de la création proprement dite. Ce suivi de l'activité débute dès l'enregistrement de l'entreprise et peut s'étendre sur une durée de trois ans. Selon les cas, il prend des formes très différentes.

• *L'appui au démarrage* apporte assistance et conseils au créateur durant les pre-

miers mois de l'activité dans la mise en place de l'organisation commerciale, administrative et sociale.

- *L'appui personnalisé périodique* permet de faire le point sur les différentes fonctions de l'entreprise, d'analyser les principaux indicateurs économiques, de pointer les réussites et les difficultés, de mesurer et de corriger les écarts avec le prévisionnel.
- *L'intervention ponctuelle* permet, parfois dans l'urgence, de résoudre une difficulté qui bloque ou menace l'entreprise.

L'accompagnement et le suivi proposés par l'Agefiph sont modulables en fonction des besoins du créateur d'activité.

Selon les modalités établies entre l'accompagnateur, le créateur et Cap emploi (ou Pôle emploi), des points réguliers peuvent être programmés pour anticiper les différentes étapes de l'évolution de l'entreprise (fin de la période d'exonération de charges sociales, différé de remboursement d'un emprunt, etc.) ou préparer son développement.

En cas de grosses difficultés compromettant la poursuite de l'activité, l'accompagnateur peut également intervenir pour mettre en œuvre une procédure de cessation d'activité dans les meilleures conditions possibles.

Les aides mobilisables

Le créateur d'activité handicapé peut bénéficier de différentes aides financières de l'Agefiph, quel que soit le statut de son entreprise, dès l'instant où il détient au moins 50 % de son capital, seul ou en famille. Ces aides interviennent tout au long du parcours de création, dans le souci de garantir le lancement, la réussite et la pérennité de l'activité.

- Financement de l'accompagnement et du suivi par le prestataire-conseil sélectionné par l'Agefiph
- Subvention jusqu'à 12 000 euros en complément d'un apport de fonds propres d'au moins 1 525 euros
- Financement d'une formation à la gestion pouvant aller jusqu'à 250 heures
- Garantie d'emprunt bancaire facilitant l'accès au crédit
- Microassurance sur 3 ans incluant les garanties multirisques professionnelles, prévoyance et santé

Le créateur peut par ailleurs solliciter toutes les autres aides de l'Agefiph au titre de la compensation du handicap.

Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr

CONSEIL

L'accompagnement à la création proposé par l'Agefiph et ses partenaires permet de multiplier les chances de mener à bien son projet et de le pérenniser. Près de 65 % des créateurs aidés par l'Agefiph sont toujours en activité après 3 ans. La moitié d'entre eux dirige toujours leur entreprise après 5 ans.

Créer son activité est dans tous les cas une bonne manière de retourner vers l'emploi : 57 % des personnes n'ayant pu pérenniser leur projet ont retrouvé un emploi salarié.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Cap emploi dans la section « Annuaire »

7 Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur bénéficie d'une reconnaissance administrative de son handicap**
- **Il est demandeur d'emploi et souhaite travailler dans un établissement du milieu protégé ou dans une entreprise adaptée**

Vers qui orienter la personne ?

• **La MDPH.** C'est elle, via la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui oriente le demandeur en fonction de ses besoins vers les établissements du milieu protégé de type Esat ou les entreprises adaptées.

Éviter toute confusion

Avant de vouloir engager toute démarche, il est nécessaire de bien comprendre ce qui distingue les différents types d'établissements que l'on désigne généralement improprement sous l'appellation de « milieu protégé » :

■ **Les Établissements et services d'aide par lE travail (Esat)** sont, depuis la loi Handicap, les seules structures de travail relevant du milieu protégé. Ils sont placés sous la responsabilité de l'Agence régionale de santé (ARS). Anciennement désignés sous le nom de CAT, ces établissements médico-sociaux ont pour vocation d'accueillir des personnes lourdement handicapées en capacité de travailler, en vue de faciliter leur réinsertion sociale et professionnelle. Les travailleurs handicapés intégrés à un Esat n'ont pas le statut de salariés.

■ **Les entreprises adaptées (EA)** et les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont, quant à eux, assimilés au milieu ordinaire de travail. Ces entreprises doivent accueillir au moins 80 % de travailleurs handicapés, reconnus alors comme salariés, et dont la capacité est au moins égale à un tiers de celle d'un travailleur valide effectuant les même tâches. À ce titre, elles bénéficient d'aides de l'État afin d'offrir à leurs salariés des conditions adaptées à leurs possibilités. Elles ont notamment pour vocation de faciliter les passerelles en direction du marché du travail ordinaire. Les entreprises adaptées étaient désignées, avant la loi Handicap, sous le nom d'« ateliers protégés », d'où de nombreuses confusions.

Quelle démarche ?

Si les deux structures sont fondamentalement différentes par leur statut, leur nature et leur vocation, un demandeur d'emploi handicapé ne peut y accéder que sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Le demandeur doit donc se rapprocher de la MDPH pour constituer un dossier de demande.

Qui peut être admis dans un Esat ?

Les conditions généralement retenues pour être admis dans un Esat sont les suivantes :

■ être âgé d'au moins 18 ans (des dérogations sont possibles à partir de 16 ans) ;

■ avoir une capacité de travail supérieure

à 5 % et inférieure à 35 % de la capacité d'un travailleur valide. Elle est évaluée par un médecin agréé ;

- présenter de réelles difficultés d'adaptation en milieu ordinaire de travail ;
- avoir besoin d'un soutien psychologique, médical ou socio-éducatif.

Lors de l'admission dans un Esat, il n'y a ni contrat de travail, ni embauche, mais un « contrat de soutien et d'aide par le travail » signé par le directeur de l'établissement et la personne dans le mois suivant son admission. Ce contrat doit ensuite être transmis à la MDPH.

La personne accueillie en Esat bénéficie d'une rémunération garantie déterminée par référence au Smic, tenant compte du caractère de l'emploi (temps plein ou temps partiel).

Un travailleur en Esat a un statut d'usager d'établissement médico-social. Un travailleur en entreprise adaptée est un salarié de plein droit.

Afin de faciliter l'accès des personnes handicapées au milieu ordinaire de travail, les Esat peuvent proposer à leurs usagers de les mettre à disposition d'un employeur privé ou public dans le cadre d'un contrat écrit avec ce dernier. Tout en étant détaché, le travailleur handicapé concerné continue dans ce cas à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'Esat auquel il demeure attaché.

Être salarié d'une entreprise adaptée

Un demandeur d'emploi handicapé ne peut proposer sa candidature à une entreprise adaptée (ou un CDTD) que sur avis de Pôle emploi et de Cap emploi. Une personne ayant travaillé précédemment dans un Esat, peut en revanche être recrutée directement par l'entreprise adaptée.

En fonction de leurs nécessités de production, les entreprises adaptées peuvent recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif.

Le salarié d'une EA dispose :

- d'un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. L'entreprise adaptée ou le CDTD est considéré comme son employeur ;
- de tous les droits des salariés prévus par le code du travail. Il bénéficie également de la Sécurité sociale ;
- d'un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er juillet 2006, ce salaire ne peut être inférieur au Smic.

CONSEILS

Le nombre de places en Esat et en entreprise adaptée étant contingenté, il n'est pas toujours possible d'y être intégré, même lorsque l'on répond aux conditions d'admission.

Les Esat et entreprises adaptées se professionnalisent de plus en plus. Pour les employeurs, la sous-traitance avec ces établissements et entreprises est une manière de répondre à l'obligation d'emploi.

Le passage en milieu ordinaire est encouragé par la loi Handicap via des détachements de personnel Esat en entreprise. Pour favoriser cette mobilité, des aides sont attribuées par l'Agefiph aux entreprises en cas d'embauche d'une personne handicapée sortant d'Esat ou d'EA.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des MDPH dans la section « Annuaire »

8 Développer son employabilité

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur a un emploi dans le secteur privé ou public**
- **Il bénéficie déjà d'une reconnaissance de son handicap**
- **Il souhaite enrichir ses compétences en vue d'assurer durablement son employabilité ou d'évoluer professionnellement**

Vers qui orienter la personne ?

• **Son employeur.** Quel que soit le projet de la personne, l'employeur est le premier interlocuteur à solliciter en vue d'une évolution professionnelle au sein de l'entreprise. C'est par son intermédiaire que seront mobilisées les différentes aides spécifiques ou de droit commun. De son côté, le salarié ou agent peut toutefois se renseigner auprès des différents interlocuteurs que sont Cap emploi, le Sameth ou, le cas échéant, le Fongecif.

Le principe

Les salariés ou agents de la fonction publique handicapés bénéficient du droit individuel à la formation et peuvent légitimement aspirer à développer leur employabilité. Se former, s'assurer de nouvelles compétences, se réorienter sont autant de moyens d'assurer son avenir professionnel. Cela permet également, dans certains cas, d'anticiper sur l'évolution prévisible du handicap et d'éviter une situation d'inaptitude à plus ou moins long terme. Plus la démarche est engagée tôt, plus la marge de manœuvre est grande.

Quelles possibilités pour développer son employabilité ?

■ **Le salarié peut mobiliser son droit individuel à la formation** dans le cadre du plan de formation de son employeur et des dispositifs de droit commun que sont le Droit individuel à la formation (DIF), la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et, le cas échéant, le Congé individuel de formation (CIF). Il doit en premier lieu interroger son employeur sur ses possibilités de formation. Il peut également se renseigner sur ses droits auprès du Fongecif. En tant que travailleur handicapé, il pourra bénéficier de toutes les aides de l'Agefiph – ou du FIPHFP pour les agents de la fonction publique – facilitant son accès à la formation. Pour en connaître le détail et les modalités, l'employeur doit se rapprocher de Cap emploi ou du Sameth qui l'orienteront.

■ **Dans le secteur privé, le salarié peut bénéficier du service d'accompagnement à la vie au travail** financé par l'Agefiph. Ce service expérimental a pour vocation de construire un projet d'évolution professionnelle correspondant à la fois aux besoins de l'entreprise et aux aspirations du salarié. Il se déroule en trois étapes :

• *Un diagnostic de situation est réalisé par un consultant spécialisé*, sélectionné et mandaté par l'Agefiph. Il prend en compte la situation professionnelle du salarié, ses souhaits

Se former, évoluer professionnellement est le meilleur moyen d'assurer durablement son employabilité au sein de son entreprise.

et ses capacités à évoluer, les projets de l'entreprise et l'adéquation entre le handicap et le poste de travail. Le consultant propose un plan d'action prévoyant selon les cas, une phase de formation, la mise en place d'un dispositif de tutorat et, si besoin, un aménagement de poste.

• *Le consultant peut assurer un accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action*. L'employeur bénéficie ainsi de l'appui technique nécessaire pour mobiliser les acteurs spécialisés, monter les dossiers de demande d'aide, etc.

• *Le consultant assure un suivi à 6 mois de l'état d'avancement du plan d'action* afin de mesurer les effets induits de l'intervention pour l'entreprise et pour le salarié.

En fonction des besoins identifiés, toutes les aides de l'Agefiph peuvent être mobilisées.

Quelles que soient les qualifications de départ, de nombreux transferts de compétences sont possibles dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

■ **Dans la fonction publique, plusieurs possibilités s'offrent à l'agent désireux de se former tant dans le cadre d'une évolution de carrière que dans le cadre d'actions de compensation du handicap.**

• *Le FIPHFP contribue au financement de formations spécifiques* dans le cadre de partenariats institutionnels (CNFPT, ANFH), propose des aides à l'aménagement pour faciliter l'accès aux formations, prend en charge certains éléments annexes (rémunération pendant une formation de compensation ou pendant une formation visant à la reconversion ou au reclassement), finance les bilans de compétences, favorise la formation par l'alternance (financement de l'accueil d'étudiants stagiaires, financement pour le recrutement d'apprentis).

• *Concernant les formations réalisées à son initiative*, l'agent public doit en premier lieu contacter son employeur, qui procédera éventuellement à l'évaluation de ses besoins selon les modalités qui lui paraîtront opportunes (ressources internes/prestataire externe ; bilan de compétences/bilan professionnel). Cette phase d'analyse permet de faire le point et de mettre en adéquation la demande (reconversion, qualification, compensation) et l'action de formation envisagée.

• *L'agent pourra alors s'engager dans l'un des différents dispositifs existants*, de droit commun (congé de formation professionnelle, droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience) ou spécifiques (formation aux outils de compensation...).

• *L'ensemble des formations, à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, peuvent faire l'objet de financement* du surcoût lié au handicap (aménagements, transports adaptés, intervention d'un auxiliaire de vie), suite à la saisine du FIPHFP par l'employeur.

Les aides mobilisables

Outre les dispositifs de droit commun, l'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides spécifiques pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation :

• Financement de la formation au titre de la compensation du handicap.
• Prise en charge, dans certains cas, de la rémunération pendant la formation
• Aide à l'apprentissage
• Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle
• Aide au tutorat

Par ailleurs, toutes les mesures de compensation du handicap peuvent être mobilisées (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

Dans le cadre spécifique du service expérimental d'accompagnement à la vie au travail, l'Agefiph finance l'intervention du consultant chargé du diagnostic, de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action.

Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr

Voir aussi dans ce guide

► Toutes les coordonnées des Cap emploi et des Sameth dans la section « Annuaire »
► Fiche n° 10 - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

9 Comment agir en cas de risque d'inaptitude au travail ?

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public**
- **Il rencontre des problèmes de santé susceptibles de compromettre son activité**
- **Il n'a jusqu'ici signalé sa situation à personne mais s'inquiète pour l'avenir**

Vers qui orienter la personne ?

• **Le médecin du travail (pour les salariés du privé).** Il est le premier interlocuteur à contacter. Indépendant et tenu au secret médical, il a pour mission de permettre au salarié d'exercer sa profession sans risque pour sa santé et, si nécessaire, de préserver son emploi en cas de diminution de sa capacité de travail. Il est le seul habilité à se prononcer sur l'aptitude au travail.

• **Le médecin chargé de la santé au travail (pour les agents de la fonction publique).** C'est lui qui se prononce sur l'aptitude au poste de la personne. L'agent peut également solliciter le correspondant handicap, s'il existe, ou l'assistante sociale.

Les artisans et les professions libérales doivent se tourner vers leur médecin traitant, les ressortissants de la Mutuelle sociale agricole (MSA) vers le service de santé au travail de cette dernière.

Quelle démarche ?

■ **Si la personne est salariée et en activité,** elle peut solliciter le médecin du travail à tout moment. Une première visite permettra d'établir un bilan de sa situation, de mesurer les éventuelles restrictions d'aptitudes à envisager et de faire le point sur les dispositions à prendre. La déclaration d'inaptitude, partielle ou totale, n'intervient jamais à l'issue du premier rendez-vous, mais au terme d'une deuxième visite, intervenant dans un délai de 15 jours. C'est seulement à ce moment-là que l'employeur est informé.

■ **Si la personne est salariée et en arrêt maladie,** elle peut solliciter une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Elle sera suivie d'une deuxième visite au moment de la reprise du travail. L'avis d'inaptitude ne sera formulé et communiqué à l'employeur qu'à l'issue d'une troisième visite, dans un délai de 15 jours après la précédente.

■ **Si la personne relève d'un autre statut privé,** elle effectuera les mêmes démarches auprès du service médical concerné : le médecin traitant pour les artisans et les professions libérales, le service de santé au travail de la MSA pour les ressortissants de cette dernière.

■ **Les agents de la fonction publique** peuvent se signaler auprès du médecin chargé de la santé au travail attaché à leur administration : médecin de prévention, médecin du service de médecine préventive ou médecine du travail. Ils peuvent généralement s'adresser à l'ensemble des acteurs du handicap de leur administration (mission handicap, assistante sociale, correspondant handicap, etc.).

Pourquoi est-il nécessaire de signaler au plus vite sa situation ?

■ **La personne ne doit pas mettre sa santé en danger.** Persister à son poste sans pren-

dre conseil malgré les difficultés rencontrées risque d'aggraver son état de santé et de réduire les possibilités de maintien dans l'emploi.

■ **La personne doit être en mesure de définir au plus tôt sa propre démarche.** Pour ce faire, elle doit disposer d'un maximum d'éléments objectifs sur sa situation. De quoi souffre-t-elle ? La maladie ou la déficience risque-t-elle d'évoluer ? En quoi sa capacité de travail est-elle réduite ? Si elle n'était plus en mesure d'assumer son poste actuel, dans quelle direction souhaiterait-elle s'orienter ?

■ **Si nécessaire, la personne doit engager au plus tôt les démarches de reconnaissance du handicap.** La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) suppose une démarche auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Le traitement administratif du dossier peut demander plusieurs mois. La RQTH est indispensable pour obtenir certaines aides au maintien dans l'emploi.

■ **Une attitude attentiste n'aura d'autre effet que de compromettre les solutions de maintien dans l'emploi.** Envisager un aménagement de poste ou un reclassement professionnel demande du temps. Mieux vaut éviter de placer l'employeur devant le fait accompli d'une situation d'inaptitude qu'il devra résoudre dans l'urgence.

En cas de risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude, la personne doit élaborer sa stratégie le plus tôt possible.

Quelles sont les suites de la visite auprès du médecin du travail ?

Sitôt saisi, le médecin du travail (ou le médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) peut mobiliser les intervenants compétents en temps voulu et orienter la personne vers les bons interlocuteurs (Sameth, MDPH, etc.) pour faire le point sur ses droits avant même que l'avis d'inaptitude partielle ne soit communiqué à l'employeur.

Qui contacter pour mettre toutes les chances de son côté ?

■ **Son médecin traitant.** Il est utile de le tenir informé de la démarche effectuée auprès du médecin du travail qui est susceptible de le contacter pour plus d'informations.

■ **Une assistante sociale.** Selon son statut, la personne s'adresse au service social dont elle relève. Celle-ci peut anticiper sur d'éventuelles difficultés sociales liées à l'état de santé de la personne et l'accompagner dans ses démarches.

■ **La mission handicap de l'employeur.** La plupart des grandes entreprises ayant engagé une politique d'emploi des personnes handicapées possèdent une mission handicap susceptible d'accompagner le salarié demandeur.

CONSEILS

Il faut dédramatiser. Au cours de sa vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap durable ou réversible liée au vieillissement, à une maladie ou suite à un accident.

Depuis une dizaine d'années, les employeurs ont fait du maintien dans l'emploi un véritable enjeu. Le licenciement n'est plus aujourd'hui une réponse systématique aux situations d'inaptitude.

La loi oblige l'employeur à rechercher toutes les alternatives positives avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Fiche n° 10 - Faire le point sur ses droits
► Fiche n° 11 ou 12 - Préserver son emploi » (secteur privé ou fonction publique)
► Fiche n° 1 - Faire reconnaître son handicap

10 Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public**
- **Le médecin du travail (ou le médecin exerçant la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) a évoqué la possibilité d'une inaptitude ou de restrictions d'aptitude**
- **L'employeur n'a pas encore été informé officiellement**

Vers qui orienter la personne ?

• **Le Sameth.** Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est la principale ressource en matière de maintien dans l'emploi. Il fournira à la personne toutes les informations sur ses droits et les possibilités envisageables sur le plan professionnel.

• **Pour les agents de la fonction publique,** les ressources humaines employeur, la mission handicap ou le centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les agents territoriaux.

• **Une assistante sociale.** En cas de situation d'urgence, elle peut aider la personne à résoudre des difficultés quotidiennes immédiates (ressources, logement, appareillage...) et constitue un relais utile avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi.

Quelle démarche ?

Face à la multiplicité des situations, il n'y a pas de démarche type pour préparer un maintien dans l'emploi. Au final, celui-ci ne pourra être envisagé qu'au prix de l'intervention de différents acteurs, à commencer par l'employeur. Le maintien dans l'emploi est une course contre le temps. Le salarié comme l'employeur ont tout intérêt à ce qu'une solution puisse être envisagée le plus rapidement possible.

Pour la personne, l'urgence se situe à trois niveaux :

■ **Résoudre les éventuelles difficultés sociales immédiates** liées à sa situation : rupture de revenu, problèmes de logement, besoin d'un accompagnement ou d'un appareillage. Dans ce cas, elle doit prendre contact avec une assistante sociale qui pourra évaluer sa situation et constituera un relais avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale. Ce dernier peut prescrire différentes mesures d'aides de l'assurance maladie : temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur, mobilisation du fonds d'action sanitaire et social, pension d'invalidité (cette dernière mesure entraînant une reconnaissance automatique du handicap, indispensable pour mobiliser les aides au maintien dans l'emploi).

Le Sameth peut également intervenir sous condition en matière d'accompagnement technique, humain ou social.

■ **Accepter son handicap ou sa maladie :** en la matière, toutes les aides sont bonnes à prendre, qu'elles soient familiale, médicale, sociale ou psychologique.

■ **Évaluer au mieux sa situation par rapport à l'emploi.** Cette évaluation permettra à la personne d'apporter des éléments concrets dans la réflexion à mener avec son employeur.

Trois questions à se poser

■ **Quel est le handicap de la personne ? Est-il amené à évoluer ? Quelles sont les incidences concrètes sur son activité professionnelle ?**

Les avis du médecin traitant et du médecin du travail (ou médecin en charge de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) sont indispensables pour y voir clair.

■ **Quelles sont ses aspirations ?**

À partir des éléments dont la personne dispose sur son état de santé, comment imagine-t-elle son avenir professionnel ? Quelles évolutions peut-elle envisager en fonction de ses compétences, de ses qualifications, de ses centres d'intérêt ? Aimerait-elle rester dans son entreprise, souhaite-t-elle en partir, a-t-elle une idée de création d'activité ? Cette réflexion personnelle peut préluder à un bilan de compétences (ou un bilan professionnel pour les fonctionnaires), pour lequel il existe des aides.

■ **Quelles possibilités envisager en matière de maintien dans l'emploi ?**

Aménagement de poste, formation, reclassement, aides à la création d'activité... De nombreux dispositifs d'aide et d'accompagnement existent en matière de maintien dans l'emploi. En prendre connaissance peut permettre de se rassurer, d'entrevoir un début de solution et d'en informer son employeur le moment venu. D'où l'intérêt de prendre contact au plus vite avec le Sameth (ou les interlocuteurs internes de l'administration concernée pour les agents publics), qui centralise l'ensemble des ressources pour le maintien dans l'emploi.

De nombreuses solutions existent en matière de maintien dans l'emploi. Plus la démarche est précoce, plus elle a de chance de réussir.

Selon les relations du salarié avec son employeur, il peut être utile d'engager la réflexion avec lui avant même que l'inaptitude ou la restriction d'aptitude ne soit prononcée. Cela fait gagner du temps.

Il peut être aussi utile de se renseigner sur les dispositions particulières proposées par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi en interrogeant un représentant du personnel ou la mission handicap s'il en existe une.

Comète France redonne un avenir professionnel aux personnes hospitalisées

Lorsqu'une personne est victime d'un accident ayant des conséquences sur ses capacités physiques, la question de sa réinsertion sociale et professionnelle est souvent occultée par l'urgence liée aux soins et à l'accompagnement psychologique. L'association Comète France intervient depuis 1991 dans des établissements et services de médecine physique et de réadaptation pour préparer les personnes au retour vers l'emploi. Dans le cadre d'une convention nationale 2009-2010, la participation financière de l'Agefiph et du FIPHFP a permis d'élargir la démarche Comète France à 34 établissements. Un nouvel accord cadre sur 2011-2013 prévoit de porter à 37 le nombre des équipes Comète sur tout le territoire.

Pour en savoir plus :
www.cometefrance.com

CONSEILS

Au cours de sa vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap durable ou réversible liée au vieillissement, à une maladie ou suite à un accident.

La loi oblige l'entreprise à rechercher toutes les solutions positives avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Sameth et des centres de gestion de la fonction publique dans la section « Annuaire »
► Fiche n° 11 ou 12 - Préserver son emploi » (secteur privé ou fonction publique)

11 Préserver son emploi dans le secteur privé

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur a un emploi dans le secteur privé**
- **Le médecin du travail a prononcé un avis d'inaptitude ou de restrictions d'aptitude communiqué à l'employeur dans les délais légaux**
- **La personne et son employeur disposent de 30 jours pour trouver une solution**

Vers qui orienter la personne ?

• **Le Sameth.** Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est la principale ressource en matière de maintien dans l'emploi. Il fournira à la personne toutes les informations sur ses droits et les possibilités envisageables sur le plan professionnel. Il n'interviendra auprès de l'employeur qu'à partir du moment où celui-ci l'aura sollicité et où la personne aura engagé une démarche de reconnaissance du handicap.

Quelle démarche ?

Dès l'instant où le médecin du travail prononce l'avis d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai légal de 30 jours pour mettre en œuvre « tous les moyens raisonnables » afin de préserver l'emploi de la personne. À défaut de solution, il pourra procéder à un licenciement pour inaptitude de la personne.

La recherche d'une solution viable ne peut se faire qu'en concertation avec le salarié, en tenant compte de ses souhaits, des préconisations du médecin du travail et des contraintes techniques et financières de l'employeur. Elle nécessite donc une approche pluridisciplinaire, associant idéalement plusieurs acteurs.

Principale ressource en matière de maintien dans l'emploi, le Sameth est un interlocuteur tout indiqué. Son intervention n'est possible qu'à la demande de l'employeur. Contacté préalablement par le salarié, il peut lui fournir une documentation et des arguments à transmettre à l'entreprise.

Sur un simple appel ou demande de rendez-vous, cette dernière pourra obtenir :

- une information complète et actualisée sur toutes les questions relatives au maintien dans l'emploi ;
- un conseil sur la démarche à suivre dans une situation donnée.

À la demande de l'employeur, le Sameth peut intervenir directement dans l'entreprise pour l'accompagner :

- dans la recherche de solutions de maintien ;
- dans la mobilisation des aides et appuis spécifiques au maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

Le Sameth est le prestataire direct de l'Agefiph pour toutes les questions de maintien dans l'emploi.

Quelles solutions pour préserver son emploi ?

- **Le salarié peut être maintenu à son poste de travail** moyennant des aménagements techniques (qui peuvent s'avérer parfois très simples), une réorganisation du poste

(par exemple, une nouvelle répartition des tâches avec un collègue) ou un aménagement d'horaire.

■ **Le salarié peut être reclassé à un autre poste dans l'entreprise :** il peut alors être nécessaire de recourir à un bilan de compétences ou à une formation. Si le reclassement a souvent été considéré comme un « déclassement » (affectation à des postes plus ou moins réservés aux personnes en restriction d'aptitude), les approches actuelles du maintien dans l'emploi visent de plus en plus à tirer parti des compétences de la personne, ce qui peut conduire à la création d'une nouvelle fonction au sein de l'entreprises, voire à une évolution professionnelle, par exemple vers un poste d'encadrement.

La réussite de la démarche passe par la mobilisation de tous les acteurs : employeur, salarié, Sameth, médecin du travail, collectif de travail, assistante sociale.

■ **L'employeur peut aider le salarié à se réorienter :** lorsqu'aucune solution de maintien n'est envisageable dans l'entreprise, le licenciement pour inaptitude devient inévitable. Mais l'employeur et les différents partenaires impliqués dans la démarche peuvent aider le salarié à se réorienter vers une autre activité ou, s'il a un projet personnel, à créer sa propre activité. Il bénéficiera alors d'un accompagnement du réseau Cap emploi.

Dans le cas d'une création d'activité, lorsque l'entreprise lui apporte un soutien financier, elle peut bénéficier d'une minoration de sa contribution annuelle à l'Agefiph.

Les aides mobilisables

Pour faciliter la démarche de maintien dans l'emploi, l'employeur et le salarié peuvent bénéficier de nombreuses aides financières dès l'instant où ce dernier bénéficie d'une reconnaissance administrative de son handicap.

• Une subvention Agefiph peut être attribuée à l'employeur pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.

• L'ensemble des aides dispensées par l'Agefiph sont par ailleurs mobilisables : formation, travaux d'aménagement ou d'accessibilité du poste de travail, aide à la mobilité...

• Lorsque les conséquences du handicap s'avèrent très importantes, l'entreprise peut par ailleurs faire une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap auprès de la Direccte. Elle ouvre droit à des aides financières supplémentaires ou à une minoration de la contribution annuelle à l'Agefiph.

Pour en savoir plus :
www.agefiph.fr

CONSEILS

Une réflexion commune associant l'employeur, le salarié et les différents intervenants spécialisés peut faire émerger des solutions parfois très simples qui n'avaient pas été envisagées au départ.

Reclassement ne veut pas forcément dire déclassement. Cela peut être l'occasion d'une évolution de carrière pour le salarié, moyennant une formation.

En cas de licenciement pour inaptitude, la personne handicapée peut bénéficier de l'accompagnement du réseau Cap emploi pour se réorienter.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des Sameth dans la section « Annuaire »
► Fiche nº 10 - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

12 Préserver son emploi dans la fonction publique

La situation de la personne

- **Votre interlocuteur est un agent de la fonction publique**
- **Le médecin chargé de la santé au travail a prononcé des restrictions d'aptitude communiquées à l'employeur donnant lieu ou non à une RQTH**

Vers qui orienter la personne ?

• **Les Ressources humaines employeur pour un agent public.** La réglementation oblige en effet l'employeur à prendre « *en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée* [...] ».

• **La mission handicap de l'employeur public,** qui déterminera en interne et avec l'aide du médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée et de l'équipe pluridisciplinaire, dont le correspondant handicap, lorsqu'ils existent, les possibilités de compensation du handicap considéré.

• **Le centre de gestion de la fonction publique territoriale** du département pour les agents territoriaux, sur lequel le FIPHFP s'appuie pour favoriser l'aménagement des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents handicapés et/ou inaptes des collectivités affiliées.

• **Le Sameth.** Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés propose un service d'ingénierie complet sur la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention et de formation, possibilités de cofinancement...). Il peut être mobilisé par l'employeur et accompagner la démarche.

Quelle démarche ?

Dès l'instant où des restrictions d'aptitude au poste ont été officiellement prononcées, un diagnostic de la situation de l'agent est réalisé afin de mettre en œuvre les moyens pour préserver son emploi.

La recherche d'une solution viable se fait généralement de façon pluridisciplinaire, en concertation avec l'agent. Elle associe l'ensemble des médecins concernés (médecin traitant, médecin agréé, médecin exerçant la santé au travail pour l'administration concernée), les responsables hiérarchiques (chef de service, RRH) et les différents intervenants du maintien (assistante sociale, correspondant handicap, ergonome, acteur de l'hygiène et de la sécurité). Il est à noter que, selon sa situation, l'agent peut bénéficier de différents types de congés maladie :

■ **En cas d'inaptitude temporaire,** la personne peut bénéficier d'un congé maladie ordinaire (CMO) pouvant s'étendre sur une durée de 6 mois consécutifs. Il est accordé par le comité médical compétent et peut être renouvelé si nécessaire.

■ **En cas d'affection grave,** le comité médical peut également accorder à l'agent le bénéfice d'un congé maladie de longue durée (CLD) ou d'un congé de longue maladie (CLM) d'une durée maximale de 3 ans.

Dans tous les cas, la démarche de maintien doit être engagée le plus tôt possible, afin de permettre à l'agent en restriction d'aptitude d'entreprendre, le plus en amont d'une éventuelle reprise du travail et lorsque cela s'avère nécessaire, des actions de reconversion ou d'adaptation (formations à des outils de compensation, formation qualifiante...).

Il est à noter à cet égard que certaines structures assurent une prise en charge globale dès la survenue de l'événement ayant provoqué la restriction d'aptitude (Réseau Comète France...).

Quelles solutions pour préserver son emploi dans la fonction publique ?

■ **L' agent peut être maintenu à son poste de travail** moyennant une adaptation garantissant une compensation du handicap à travers des aides techniques ou humaines que le FIPHFP prend en charge sous condition. Cette adaptation prend en compte à la fois le poste lui-même et son environnement en termes d'accessibilité. La procédure d'aménagement est déclenchée par le médecin exerçant la santé au travail pour l'administration concernée, avec l'appui éventuel d'un ergonome.

■ **L'agent peut être réaffecté ou reclassé sur un autre emploi correspondant à son grade.** Après avis du médecin chargé de la santé au travail de l'administration concernée et du comité médical en cas de reclassement statutaire, cette mobilité peut être couplée avec des actions d'aménagement et/ou d'accompagnement, réalisée avec l'aide du FIPHFP.

■ **L'agent peut être reclassé dans un autre corps.** Faute de se voir proposer une fonction correspondant aux différents emplois de son grade, il peut, à l'invitation de son employeur et sur avis du comité médical, présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps à condition d'être apte à remplir les fonctions correspondantes.

Au terme d'une année de détachement, si le comité médical constate une inaptitude permanente à la reprise des fonctions dans le corps d'origine, l'agent peut demander son intégration dans le corps de détachement. Il peut également, à son initiative, après le détachement, demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues par la loi au titre de la promotion interne, sous condition notamment d'ancienneté propre à chaque statut (concours interne, examen professionnel, inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP du corps d'accueil).

Les aides mobilisables

Le FIPHFP propose de nombreuses aides financières pour faciliter la démarche de maintien dans l'emploi. Il apporte des financement pour :

- l'aménagement des postes de travail et les études y afférentes
- L'adaptation des postes de travail
- la rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée

Il appartient à l'employeur public de faire toutes les demandes de financement nécessaires, dans une démarche volontariste de sa part ou sur requête de la personne handicapée.

En savoir plus : www.fiphfp.fr

Où s'informer ?

Pour être acteur de son maintien dans l'emploi, l'agent peut s'informer sur les possibilités s'offrant à lui auprès :

■ **du médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée ;**

■ **de l'assistante sociale ;**

■ **de son employeur** et généralement de l'ensemble des acteurs intervenants dans le champ du maintien auprès de l'employeur public ;

■ **du centre de gestion de la fonction publique territoriale.**

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

► Toutes les coordonnées des principaux acteurs dans la section « Annuaire »
► Fiche nº 10 - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

Annuaire

Alsace

Agefiph Lorraine-Alsace
13-15, bd Joffre - CS 60660
Immeuble Joffre-Saint-Thiébaut
54063 Nancy Cedex
0811 37 38 39
alsace-lorraine@agefiph.asso.fr

Délégué régional :
Antoine Malézieux

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Isabelle Halb-Siener
isabelle.halb-siener@caissedesdepots.fr

67 - Bas-Rhin

Cap emploi/Sameth
Action & Compétence
Pôle n° 4 - 140, rue de Logelbach
68000 Colmar
03 89 41 88 12 (Cap emploi)
03 89 29 36 16 (Sameth)

Cap emploi
Antenne de Strasbourg
9, rue du Verdon - Bât. B
67100 Strasbourg
03 89 41 88 12

Centre de Gestion du Bas-Rhin
12, av. Robert-Schuman
BP 51024
67381 Lingolsheim Cedex
03 88 10 34 64
03 88 10 34 60

MDPH 67
6 a, rue du Verdon
67000 Strasbourg
0 800 74 79 00

68 - Haut-Rhin

Cap emploi/Sameth
Action & Compétence
Pôle n° 4 - 140, rue de Logelbach
68000 Colmar
03 89 41 88 12 (Cap emploi)
03 89 29 36 16 (Sameth)

Centre de Gestion du Haut-Rhin
22, rue Wilson
68027 Colmar
03 89 20 36 00
03 89 20 36 29

MDPH 68
48, avenue de la République
68006 Colmar
03 89 30 68 10

Aquitaine

Agefiph Aquitaine
13, rue Jean-Paul-Alaux
Millenium 2 ZAC Cœur de Bastide
30072 Bordeaux Cedex
0811 37 38 39
aquitaine@agefiph.asso.fr

Délégué régional :
Daniel Dias

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Patrick Hermel
patrick.hermel@caissedesdepots.fr

24 - Dordogne

Cap emploi/Sameth
Maison de la Promotion Sociale
10, rue Sébastopol
24000 Périgueux
05 53 54 70 76

Cap emploi
4, cours Alsace-Lorraine
24100 Bergerac
05 53 58 64 04

Centre de Gestion de la Dordogne
Maison des Communes
Bd de Saltgourde
Marsac-sur-l'Isle BP 108
24051 Périgueux CT Cedex 9
05 53 02 87 00
05 53 02 87 56

MDPH 24
Cité Administrative Bugeaud - Bât. E
24016 Périgueux Cedex
05 53 03 33 55

33 - Gironde

Cap emploi
Girpeh Aquitaine
23, quai de Paludate
33800 Bordeaux
05 56 31 38 27

Cap emploi
Renovation
264, bd Godard
Immeuble le Phénix
33300 Bordeaux
05 56 92 86 31

Sameth
GIS Girpeh Aquitaine
43-47, rue Marcel-Sembat
Parc d'Activités Georges-Petit
33130 Bègles
05 56 94 71 04

Centre de Gestion de la Gironde
Immeuble Emeraude
Rue du Cardinal-Richaud
33049 Bordeaux Cedex
05 56 11 94 30
05 56 11 94 44

MDPH 33
Immeuble le Phénix
264, bd Godard
33300 Bordeaux
05 56 99 69 00

40 - Landes

Cap emploi/Sameth
55, rue d'Aspremont
40100 Dax
05 58 56 18 58 (Cap emploi)
05 58 56 79 96 (Sameth)

Centre de Gestion des Landes
Maison des Communes
175, place de la Caserne-Bosquet
BP 30069
40002 Mont-de-Marsan Cedex
05 58 76 10 66
05 58 76 37 34

MDPH des Landes
836, av. Eloi-Ducom
40025 Mont-de-Marsan Cedex
05 58 51 53 73

47 - Lot-et-Garonne

Cap emploi
ADPSR 47
145, av. Henri-Barbusse
47000 Agen
05 53 66 39 02

Sameth
Association Handi-Emploi
12 A, rue Diderot
47031 Agen Cedex
05 53 66 89 55

Centre de Gestion
de Lot-et-Garonne
53, rue Cartou
47901 Agen Cedex 9
05 53 48 00 70
05 53 48 00 71

MDPH 47
1633, av. du Maréchal-Leclerc
47000 Agen
05 53 69 20 50

64 - Pyrénées-Atlantiques

Cap emploi
CIPH
4, av. Vignancourt
64000 Pau
05 59 14 82 90

Cap emploi Pays Basque
12, allée Véga
Centre Aldean
64600 Anglet
05 59 93 42 40

Sameth
Centre des affaires des Lilas
77, av. des Lilas
64000 Pau
05 59 27 61 39

Sameth
CCI Bayonne Pays Basques
50-51, allées Marines
64102 Bayonne Cedex
05 59 46 59 82

Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques
Rue Auguste-Renoir
Maison des Communes BP 609
64006 Pau Cedex
05 59 84 40 40
05 59 84 11 98

MDPH 64
Rue Pierre-Bonnard
64000 Pau
05 59 27 50 50

Auvergne

Agefiph Auvergne
65, bd François-Mitterrand
Immeuble Gergovia - 6e étage
63010 Clermont-Ferrand
0811 37 38 39
auvergne@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Robert Pepey

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Hubert Delroise
hubert.delroise@caissedesdepots.fr

03 - Allier

Cap emploi
Ohé Prométhée Allier
18, rue Nicolaï
03100 Montluçon
08 20 09 10 30

Sameth
18, rue des Tanneries
Hôtel d'entreprises
03000 Moulins
04 70 46 16 37

Centre de Gestion de l'Allier
Maison des Communes
4, rue Marie-Laurencin
03400 YzeureCedex
04 70 48 21 00
04 70 44 85 61

MDPH 03
Château de Bellevue
Rue Aristide-Briand
03400 Yzeure
04 70 34 15 25

15 - Cantal

Cap emploi/Sameth
Agesi
18, place de la Paix
15000 Aurillac
04 71 48 89 00 (Cap emploi)
04 71 48 98 88 (Sameth)

Centre de Gestion du Cantal
Parc d'Activités de Tronquières
14, av. de Garric
15000 Aurillac
04 71 63 89 35
04 71 63 89 36

MDPH 15
rue Félix-Daguerre
Z.I. de Sistrières
15000 Aurillac
04 71 49 79 79

43 - Haute-Loire

Cap emploi/Sameth
Asea 43
14, chemin des Mauves - Mons
43000 Le-Puy-en-Velay
04 71 02 13 87 (Cap emploi)
04 71 02 64 26 (Sameth)

Centre de Gestion de la Haute-Loire
Maison des Communes
46, av. de la Mairie
43000 Espaly-Saint-Marcel
04 71 05 37 20
04 71 05 37 28

MDPH 43
9, rue des Moulins
CS 40114
43009 Le Puy-en-Velay Cedex
04 71 07 21 80

63 - Puy-de-Dôme

Cap emploi
Adis
130, av. de la République
63118 Cébazat
04 73 16 18 18

Sameth
37, rue des Frères-Lumière
Zone industrielle du Brézet
63100 Clermont-Ferrand
04 73 40 04 02

Centre de Gestion du Puy-de-Dôme
Parc Technologique La Pardieu
7, rue Condorcet
63063 Clermont-Ferrand Cedex 1
04 73 28 59 80
04 73 28 59 81

MDPH 63
11, rue Vaucanson
63100 Clermont-Ferrand
0 800 000 063

Bourgogne

Agefiph Bourgogne-Franche-Comté
7, bd Winston-Churchill
BP 66615 Immeuble Osiris
21066 Dijon Cedex
0811 37 38 39
bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr
Déléguée régionale :
Sylviane Séchaud

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Hubert Delroise
hubert.delroise@caissedesdepots.fr

21 - Côte-d'Or

Cap emploi/Sameth
GIPE 21
15, rue de l'Arquebuse
21000 Dijon
03 80 53 18 70 (Cap emploi)
03 80 53 18 72 (Sameth)

Centre de Gestion de la Côte-d'Or
16-18, rue Nodot
BP 166
21005 Dijon Cedex
03 80 76 99 76
03 80 76 99 80

MDPH 21
Cité départementale Henri-Berger
1, rue Joseph-Tissot
BP 1601
21035 Dijon Cedex
0800 80 10 90

58 - Nièvre

Cap emploi/Sameth
Ressources
3, rue Paul-Destray
BP 10015
58018 Nevers Cedex
03 86 59 71 29 (Cap emploi)
03 86 59 91 59 (Sameth)

Centre de Gestion de la Nièvre
24, rue du Champ-de-Foire
BP 3
58028 Nevers Cedex
03 86 71 66 10
03 86 59 20 91

MDPH 58
11 bis, rue Emile-Combes
58000 Nevers
03 86 71 05 50

71 - Saône-et-Loire

Cap emploi
Handisertion
1000, av. de-Lattre-de-Tassigny
Maison de l'emploi
71000 Mâcon
03 85 22 92 79

Sameth
Handisertion
16, rue Michelet
71100 Châlon-sur-Saône
03 85 22 81 74

Centre de Gestion de la Saône-et-Loire
6, rue de Flacé
71018 Macon Cedex
03 85 21 19 19
03 85 21 19 10

MDPH 71
Espace Duhesme
18, rue de Flacé
71026 Macon Cedex 9
03 85 21 51 30

89 - Yonne

Cap emploi/Sameth
Cithy
6, bd Vaulabelle
89000 Auxerre
03 86 52 45 11 (Cap emploi)
03 86 52 45 67 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Yonne
9, rue Bugeaud
BP 86
89011 Auxerre Cedex
03 86 51 43 43
03 86 51 75 48

MDPH 89
10, route de Saint-Georges
89000 Perrigny
0800 502 510

Bretagne

Agefiph Bretagne
4, av. Charles-Tillon
35000 Rennes
0811 37 38 39
bretagne@agefiph.asso.fr
Délégué régional :
François Massolo

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Jocelyne Varnier
jocelyne.varnier@caissedesdepots.fr

22 - Côtes-d'Armor

Cap emploi
Ohé Prométhée Côtes-d'Armor
12, rue des Champs-de-Pies
ZA la Beauchée
22000 Saint-Brieuc
02 96 62 33 33

Sameth
Performance Handicap
12, rue des Champs-de-Pies
ZA la Beauchée
22000 Saint-Brieuc
02 96 01 00 20

Centre de Gestion des Côtes-d'Armor
Eleusis 2
1, rue Pierre-et-Marie-Curie BP 417
22194 Plérin Cedex
02 96 58 64 00
02 96 58 63 63

MDPH 22
3, rue Villiers-de-l'Isle-Adam
CS 50401
22194 Plérin
0 800 11 55 28

29 - Finistère

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée Finistère
Place du 19e-R.I.
29200 Brest
02 98 80 81 00 (Cap emploi)
02 98 80 81 05 (Sameth)

Centre de Gestion du Finistère
7, bd du Finistère
Cité Administrative de TY-Nay
29336 Quimper Cedex
02 98 64 11 30
02 98 64 11 59

MDPH 29
1 c, rue Félix-le-Dantec
Creac'h Gwen
29018 Quimper Cedex
02 98 90 50 50

35 - Ille-et-Vilaine

Cap emploi/Sameth
Adiph 35
Rue Jules-Vallès
CS 16507
35065 Rennes Cedex
02 23 44 82 30 (Cap emploi)
02 23 44 82 38 (Sameth)

Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine
Le Village des CollectivitésTerritoriales
1, av. de Thizé
CS 13600
35236 Thorigné-Fouillard Cedex
02 99 23 31 00
02 99 23 38 00

MDPH 35
19 c, rue de Châtillon
CS 13 103
35031 Rennes Cedex
0 810 01 19 19

56 - Morbihan

Cap emploi/Sameth
Adieph
2, rue Ella-Maillart
Parc Tertiaire de l'Aroiseau
56000 Vannes
02 97 47 62 30 (Cap emploi)
02 97 47 68 88 (Sameth)

Centre de Gestion du Morbihan
6 bis, rue Olivier-de-Clisson
BP 161
56005 Vannes Cedex
02 97 68 16 00
02 97 68 16 01

MDPH 56
Parc Tertiaire de Laroiseau
16, rue Ella-Maillart
BP 379
56009 Vannes Cedex
02 97 62 74 74

Centre

Agefiph Centre
35, av. de Paris
ABC 2
45058 Orléans Cedex 1
0811 37 38 39
centre@agefiph.asso.fr

Déléguée régionale :
Christelle Péan

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Jocelyne Varnier
jocelyne.varnier@caissedesdepots.fr

18 - Cher

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée Cher
18-20 Cours-Beauvoir
18022 Bourges Cedex
02 48 67 51 51 (Cap emploi)
02 48 67 51 59 (Sameth)

Centre de Gestion du Cher
BP 2001
18026 Bourges Cedex
02 48 50 82 50
02 48 50 37 59

MDPH 18
Route de Guerry
18021 Bourges Cedex
0800 2006 18

28 - Eure-et-Loir

Cap emploi/Sameth
Phare 28
9, route de Voves
28000 Chartres
02 37 88 32 32

Centre de Gestion d'Eure-et-Loir
Maison des Communes
9, rue Jean-Perrin - BP 29
28600 Luisant
02 37 91 43 40
02 37 30 87 44

MDPH 28
27 bis, rue du Dr-Maunoury
28000 Chartres
02 37 33 46 46

36 - Indre

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée
107, rue Ampère
36000 Châteauroux
02 47 85 30 30 (Cap emploi)
02 54 60 54 30 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Indre
21, rue Bourdillon
36000 Châteauroux
02 54 34 18 20
02 54 22 97 42

MDPH 36
Centre Colbert - Bât. E
4, rue Eugène-Rolland
BP 627
36020 Chateauroux Cedex
02 54 35 24 24

37 - Indre-et-Loire

Cap emploi/Sameth
Handi Emploi Touraine
45, rue du Mûrier
37540 Saint-Cyr-sur-Loire
02 47 85 30 30

Centre de Gestion d'Indre-et-Loire
6, rue de la Préfecture BP 4135
37041 Tours Cedex
02 47 60 85 00
02 47 60 85 01

MDPH 37
19, rue Edouard-Vaillant
CS 14233
37042 Tours Cedex 1
02 47 75 26 66

41 - Loir-et-Cher

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée
180, rue Jacquard
41350 Vineuil
02 54 57 21 50 (Cap emploi)
02 54 57 21 53 (Sameth)

Centre de Gestion de Loir-et-Cher
3, rue Franciade
41260 La-Chaussée-Saint-Victor
02 54 56 28 50
02 54 56 28 55

MDPH du Loir-et-Cher
34, av. Maunoury
41011 Blois Cedex
02 54 58 44 40

45 - Loiret

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée
35, av. de Paris
BP 25803
45058 Orléans Cedex 1
02 38 78 18 90 (Cap emploi)
02 38 78 18 85 (Sameth)

Centre de Gestion du Loiret
1, rue Eugène-Vignat
BP 1249
45002 Orléans Cedex 1
02 38 62 05 06
02 38 62 17 89

MDPH 45
Cité administrative Coligny,
Bât. C1, 3e étage
131, Faubourg-Bannier
45042 Orléans Cedex
0 800 88 11 20

Champagne-Ardenne

Agefiph Champagne-Ardenne
95, bd du Général-Leclerc
Immeuble Reims 2000 - 4e étage
51100 Reims
0811 37 38 39
champagne-ardenne@agefiph.asso.fr

Délégué régional :
Lahouari Merabti

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Isabelle Halb-Siener
isabelle.halb-siener@caissedesdepots.fr

08 - Ardennes

Cap emploi/Sameth
Afeih
36, av. du Général-de-Gaulle
08000 Reims
03 24 59 05 25 (Cap emploi)
03 24 59 75 23 (Sameth)

Centre de Gestion des Ardennes
Maison de la Fonction Publique Territoriale
30, rue de la Gravière
08000 Reims
03 24 33 88 00
03 24 42 93 81

MDPH 08
55, av. Charles-de-Gaulle
08000 Charleville Mezières
03 24 41 39 50

10 - Aube

Cap emploi/Sameth
Ohé Prométhée Aube
58, bd Gambetta
10000 Troyes
03 25 49 27 17 (Cap emploi)
03 25 71 26 68 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Aube
BP 30085
Sainte-Savine
10304 Troyes Cedex
03 25 73 58 01
03 25 73 83 01

MDPH 10
Cité administrative des Vassaules
BP 770
10026 Troyes Cedex
03 25 42 65 70

51 - Marne

Cap emploi
Ohé Prométhée Marne
3, rue Daniel-Berger
La Neuvillette
51100 Reims
03 26 77 17 67

Sameth
GISSTM
1, rue Jules-Staat
51100 Reims
03 26 35 03 80

Centre de Gestion de la Marne
11, rue Carnot
BP 105
51007 Châlons-en-Champagne Cedex
03 26 69 44 00
03 26 70 59 36

MDPH 51
50, av. Patton
51000 Châlons-en-Champagne
03 26 21 57 70

52 - Haute-Marne

Cap emploi/Sameth
AHMSITHE
7, rue de la Maladière
Centre Pierre-Ferry
52000 Chaumont
03 25 02 29 10 (Cap emploi)
03 25 02 14 90 (Sameth)

Centre de Gestion de la Haute-Marne
9, rue de la Maladière
BP 159
52005 Chaumont Cedex
03 25 35 33 20
03 25 35 33 21

MDPH 52
Cours Marcel-Baron
BP 42021
52901 Chaumont Cedex 9
03 25 01 19 51

Franche-Comté

Agefiph Bourgogne-Franche-Comté
7, bd Winston-Churchill BP 66615
Immeuble Osiris
21066 Dijon Cedex
0811 37 38 39
bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr
Déléguée régionale :
Sylviane Séchaud
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Isabelle Halb-Siener
isabelle.halb-siener@caissedesdepots.fr

25 - Doubs

Cap emploi/Sameth
Aris
70, rue Jacques-Prévert
25000 Besançon
03 81 41 37 16 (Cap emploi)
03 81 40 38 74 (Sameth)

Centre de Gestion du Doubs
21, rue de l'Etuve
BP 416
25208 Montbéliard Cedex
03 81 99 36 36
03 81 32 23 94

MDPH 25
6 c, bd Diderot
25043 Besançon Cedex
03 81 52 54 25

39 - Jura

Cap emploi/Sameth
5, av. Henri-Grenat
39000 Lons-le-Saunier
03 84 43 49 39 (Cap emploi)
03 84 43 49 75 (Sameth)

Centre de Gestion du Jura
5, av. de la République BP 86
39303 Champagnole
03 84 53 06 39
03 84 52 38 44

MDPH 39
355, bd Jules-Ferry
BP 40044
39002 Lons-le-Saunier Cedex
03 84 87 40 44

70 - Haute-Saône

Cap emploi
AHSSEA
2, rue de la Mutualité
70000 Vesoul
03 84 97 07 15

Sameth
Association d'Hygiène Sociale
Lieu-dit Frasne-le-Château
BP 90013
70700 Gy
03 84 32 48 23

Centre de Gestion de la Haute-Saône
7, rue de la Corne Jacquot-Bournot
ZI du Durgeon I
70000 Noidans-lès-Vesoul
03 84 97 02 40
03 84 97 02 41

MDPH 70
1, rue Jean-Bernard-Desrone
BP 70318
70006 Vesoul Cedex
03 84 96 12 80

90 - Territoire de Belfort

Cap emploi/Sameth
Aris
Place de l'Europe
90000 Belfort
03 8141 68 52

Centre de Gestion du Territoire de Belfort
Maison des Communes
29, bd Anatole-France
BP 322
90006 Belfort Cedex
03 84 57 65 65
03 84 57 65 66

MDPH 90
Maison de l'Autonomie
Tour R6, 3e étage
Centre des 4 As
Rue de l'As-de-Carreau
90000 Belfort
03 70 04 89 89

Ile-de-France

Agefiph Ile-de-France
192, av. Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
0811 37 38 39
ile-de-france@agefiph.asso.fr
Déléguée régionale :
Nathalie Ducros
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Claude Payrard
claude-payrard@caissedesdepots.fr

75 - Paris

Cap emploi
UNIRH 75
Immeuble Le Chaumont
43 bis, rue d'Hautpoul
75019 Paris
01 44 52 40 60

Sameth
Entraide Universitaire
11-13, rue Lacaze
75014 PARIS
01 40 47 92 92

MDPH 75
69, rue de la Victoire
75009 Paris
0 805 80 09 09

77 - Seine-et-Marne

Cap emploi
ADIPPH 77
200, rue de la Fosse-aux-Anglais
BP 88
77001 Melun Cedex
01 64 79 59 39

Cap emploi/Sameth
51, av. Thiers
77000 Melun
01 64 87 08 73

Centre de Gestion
de Seine-et-Marne
335, rue du Bois-Guyot
77350 Le-Mée-sur-Seine
01 64 14 17 00
01 64 14 17 50

MDPH 77
16, rue de l'Aluminium
77176 Savigny-le-Temple
01 64 19 11 40

78 - Yvelines

Cap emploi
IHY Cap emploi
37, bd Devaux
78300 Poissy
01 30 65 90 97

Sameth
Dièse RH
Immeuble L'International
2, rue Stephenson
78181 Montigny-le-Bretonneux
01 30 44 25 77

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne
15, rue Boileau
78008 Versailles Cedex
01 39 49 63 00
01 39 02 27 26

MDPH 78
21-23, rue du Refuge
78000 Versailles
01 30 21 07 30

91 - Essonne

Cap emploi
EmploiH 91
2 ter, av. de France
91300 Massy
01 69 75 11 50

Sameth
Vivre Emergence
38, cours Blaise-Pascal
91000 Evry
01 60 79 83 06

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne
15, rue Boileau
78008 Versailles Cedex
01 39 49 63 00
01 39 02 27 26

MDPH 91
93, rue Henri-Rochefort
91000 Evry
01 69 91 78 00

92 - Hauts-de-Seine

Cap emploi
UNIRH 92
27 bis, rue Louis-Rolland
92120 Montrouge
01 42 53 76 76

Sameth
CER Forma
3, rue Pierre-Curie
92600 Asnières
01 41 32 02 02

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
157, av. Jean-Lolive
93698 Pantin Cedex
01 56 96 80 80
01 56 96 80 81

MDPH 92
2, rue Rigault
92000 Nanterre
01 41 91 92 50

93 - Seine-Saint-Denis

Cap emploi
UNIRH 93
7, rue Gilbert-Gatouillat
93600 Aulnay-sous-Bois
01 48 19 88 60

Cap emploi
Antenne UNIRH 93
12, chemin du Moulin-Basset
93200 Saint-Denis
01 49 71 31 60

Sameth
Handi Action
2, av. de la Convention
93017 Bobigny
01 48 36 52 47

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
157, av. Jean-Lolive
93698 Pantin Cedex
01 56 96 80 80
01 56 96 80 81

MDPH 93
203-213, av. Paul-Vaillant-Couturier
93000 Bobigny
01 48 95 00 00

94 - Val-de-Marne

Cap emploi
Areram
77-79, bd J.-B.-Oudry
94000 Créteil
01 45 13 28 90

Sameth
Areram
9, rue Maurice-Grancoing
94200 Ivry-sur-Seine
01 46 77 42 83

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
157, av. Jean-Lolive
93698 Pantin Cedex
01 56 96 80 80
01 56 96 80 81

MDPH 94
Immeuble Solidarités
7-9 voie Félix-Eboué
94046 Créteil Cedex
01 43 99 79 00

95 - Val-d'Oise

Cap emploi
UNIRH 95
21, av. des Genottes
BP 58384
95805 Cergy-Pontoise Cedex
01 34 41 70 30

Sameth
Mouvement des Entreprises
du Val d'Oise
84, bd Héloïse
95100 Argenteuil
01 34 34 12 72

Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne
15, rue Boileau
78008 Versailles Cedex
01 39 49 63 00
01 39 02 27 26

MDPH 95
Hôtel du département - Bât. H
2, av. du Parc
95032 Cergy-Pontoise Cedex
0 800 300 701

Languedoc-Roussillon

Agefiph Languedoc-Roussillon
119, av. Jacques-Cartier
CS 19008
Immeuble Antalya
1er étage ZAC d'Antigone
34967 Montpellier Cedex 2
languedoc-roussillon@agefiph.asso.fr
0811 37 38 39
Délégué régional :
Benjamin Lureau

Délégué Interrégional
Handicap FIPHFP
Patrick Hermel
patrick.hermel@caissedesdepots.fr

11 - Aude

Cap emploi /Sameth
Défi 11
750, rue Antoine-Durand
ZA Salvaza
11000 Carcassonne
04 68 72 72 66
04 68 72 80 87

Centre de Gestion de l'Aude
85, av. Claude-Bernard
11000 Carcassonne
04 68 77 79 79
04 68 77 79 92

MDPH 11
Plateau de Grazailles
18, rue du Moulin-de-la-Seigne
11855 Carcassonne Cedex 9
04 68 77 23 23

30 - Gard

Cap emploi/Sameth
Association Aleph
118, rue Jacques-Baby
ZI Croix Sud
30000 Nîmes
04 66 68 99 70 (Cap emploi)
04 34 14 71 02 (Sameth)

Centre de Gestion du Gard
La Maison des Communes
281, chemin du Mas-Coquillard
30900 Nîmes
04 66 38 86 86
04 66 38 86 87

MDPH 30
Parc Georges-Besse
115-116, allée Norbert-Wiener
30000 Nîmes
0 800 20 50 88

34 - Hérault

Cap emploi/Sameth
Apajh 34
335, av. du professeur J.-L.-Viala
Parc Euromédecine II
34090 Montpellier
04 99 13 34 25 (Cap emploi)
04 99 54 29 60 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Hérault
254, rue Michel-Teule
34184 Montpellier Cedex 4
04 67 04 38 80
04 67 52 43 82

MDPH 34
59, av. de Fès - Bât. B
BP 7353
34086 Montpellier Cedex 4
0 810 811 059

48 - Lozère

Cap emploi/Sameth
AIPPH 48
65, rue du Gévaudan
48000 Mende
04 66 32 64 83 (Cap emploi)
04 66 32 10 57 (Sameth)

Centre de Gestion de la Lozère
2 bis, bd Théophile-Roussel
48000 Mende
04 66 65 30 03
04 66 49 36 02

MDPH 48
6, av. du Père-Coudrin
48000 Mende
04 66 49 60 70

66 - Pyrénées-Orientales

Cap emploi/Sameth
ADRH
3, rue Becquerel
Immeuble Europa - Mas Guérido
BP 408
66334 Cabestany Cedex
04 68 66 60 60 (Cap emploi)
04 68 67 61 28 (Sameth)

Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales
6, rue de l'Ange
BP 901
66901 Perpignan Cedex
04 68 34 88 66
04 68 34 87 24

MDPH 66
45, avenue Jean-Gireaudoux
66000 Perpignan
04 68 67 58 89

Limousin

Agefiph Limousin
20, av. d'Ariane
Parc d'Estertechnopole - BP 36850
Immeuble Xenium 2
87068 Limoges Cedex
0811 37 38 39
limousin@agefiph.asso.fr

Délégué régional : Hugues Belval

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Patrick Hermel
patrick.hermel@caissedesdepots.fr

19 - Corrèze

Cap emploi/Sameth
ACASM - Croix Marine Corrèze
25, quai Gabriel-Péri
19000 Tulle
05 55 20 83 88

Centre de Gestion de la Corrèze
Résidence Clémenceau
1, rue des Récollets
19000 Tulle
05 55 20 69 40
05 55 20 69 59

MDPH 19
2, rue du Docteur-Ramon
19000 Tulle
05 55 93 49 10

23 - Creuse

Cap emploi/Sameth
Perspectives et Emploi
13, av. Charles-de-Gaulle
Résidence Corneille - BP 112
23003 Guéret
05 55 52 97 58 (Cap emploi)
05 55 52 96 03 (Sameth)

Centre de Gestion de la Creuse
Résidence Chabrières
Rue Charles-Chareille
23000 Guéret
05 55 51 90 20
05 55 51 90 26

MDPH 23
2 bis, av. de la République
BP 59
23011 Guéret Cedex
05 44 30 23 40

87 - Haute-Vienne

Cap emploi/Sameth
UPSRPH
Immeuble Le Rhin
38, rue Rhin-et-Danube
87280 Limoges
05 55 38 89 70

Centre de Gestion de la Haute-Vienne
55, rue de l'Ancienne-Ecole-Normale-d'Instituteurs
BP 339
87009 Limoges Cedex
05 55 30 08 40
05 55 30 08 59

MDPH 87
8, place des Carmes,
BP 73129
87031 Limoges Cedex 1
05 55 14 14 50

Lorraine

Agefiph Lorraine-Alsace
13-15, bd Joffre - CS 60660
Immeuble Joffre-Saint-Thiébaut
54063 Nancy Cedex
0811 37 38 39
alsace-lorraine@agefiph.asso.fr

Délégué régional :
Antoine Malézieux

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Isabelle Halb-Siener
isabelle.halb-siener@caissedesdepots.frr

54 - Meurthe-et-Moselle

Cap Emploi/Sameth
Handi 54
32, av. du Général-de-Gaulle
54425 Pulnoy
03 83 98 19 40

Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle
2, allée Pelletier-Doisy - BP 340
54602 Villers-lès-Nancy Cedex
03 83 67 48 10
03 83 67 88 44

MDPH 54
10, rue du Mouzon
54520 Laxou
03 83 97 43 50

55 - Meuse

Cap Emploi
AMIPH
20, rue Ernest-Bradfer
55000 Bar-Le-Duc
03 29 76 18 79

Sameth
Medef Meuse
7, rue Antoine-Durenne
BP 70014
55000 Bar-le-Duc
03 29 79 73 00

Centre de Gestion de la Meuse
92, rue des Capucins BP 54
55202 Commercy Cedex
03 29 91 44 35
03 29 91 52 54

MDPH 55
5, espace Theuriet
55000 Bar-le-Duc
03 29 46 70 70

57 - Moselle

Cap emploi/Sameth
Pyramide Est
25 La Tannerie
57070 Saint-Julien-lès-Metz
03 87 75 93 73 (Cap emploi)
03 87 75 93 71 (Sameth)

Centre de Gestion de la Moselle
16, rue de l'Hôtel-de-Ville
BP 50229
57952 Montigny-lès-Metz Cedex
03 87 65 27 06
03 87 50 69 32

MDPH 57
Europlaza
Bât. D, entrée D3
1, rue Claude-Chappe
57070 Metz
03 87 21 83 00

88 - Vosges

Cap emploi
AVSEA
8, allée de l'Aubépine
ZI de la Voivre
88000 Épinal
03 29 31 86 13

Sameth
AVSEA
4, côte Vinseaux
88000 Épinal
03 29 34 45 42

Centre de Gestion des Vosges
28, rue de la Clé-d'Or
88025 Épinal Cedex
03 29 35 63 10
03 29 35 50 72

MDPH 88
1, allée des Chênes
La Voivre
BP 81057
88051 Épinal Cedex 9
03 29 29 09 91

Midi-Pyrénées

Agefiph Midi-Pyrénées
17, bd de la Gare BP 95827
Immeuble La Passerelle Saint-Aubin
31505 Toulouse Cedex 5
0811 37 38 39
midi-pyrenees@agefiph.asso.fr
Délégué régional :
Jean-François de la Rivière

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Patrick Hermel
patrick.hermel@caissedesdepots.fr

09 - Ariège

Cap emploi
Apajh Ariège
Maison Commune Emploi Formation
18, rue de Lespinet
09000 Foix
05 34 09 33 10

Sameth
Union Patronale Ariège Pyrénées
ZA Foix Sud
BP 40144
09004 Foix Cedex
05 61 02 98 80

Centre de Gestion de l'Ariège
4, av. Raoul-Lafagette
Montgauzy
09000 Foix
05 34 09 32 40
05 34 09 30 88

MDPH 09
Conseil Général
Rue du Cap-de-la-Ville
09000 Foix
05 61 02 08 04

12 - Aveyron

Cap emploi
ADPEP
1, rue des Moutiers
12000 Rodez
05 65 73 38 20

Sameth
Union des Entreprises de l'Aveyron
13, rue de l'Entreprise
12000 Rodez
05 65 42 70 67

Centre de Gestion de l'Aveyron
Immeuble Le Sérial
Saint-Cyrice-Etoile
10, Fbg Lo-Barry
12000 Rodez
05 65 73 61 60
05 65 73 61 61

MDPH 12
4, rue François-Mazenq
12000 Rodez
05 65 73 32 60

31 - Haute-Garonne

Cap emploi
Handi-Pro 31
8, rue Mesplé
31100 Toulouse
05 34 40 91 91

Sameth
YMCA de Colomiers
1, allée de la Pradine
BP-90124
31772 Colomiers Cedex
05 61 15 99 49

Centre de Gestion de la Haute-Garonne
1, rue Marconi
BP 94424
31405 Toulouse Cedex 4
05 62 47 96 00
05 61 54 71 52

MDPH 31
1, place Alphonse-Jourdain
31000 Toulouse
0 800 31 01 31

32 - Gers

Cap emploi
Cap emploi Gers
56, av. des Pyrénées
32000 Auch
05 62 05 08 36

Sameth
Union Patronale du Gers
56, av. des Pyrénées
32000 Auch
05 62 61 56 98

Centre de Gestion du Gers
Maison des Communes
41, rue Jeanne-d'Albert BP 2
32001 Auch Cedex
05 62 60 15 00
05 62 63 42 58

MDPH 32
12, rue Pelletier-d'Oisy
32000 Auch
0800 32 31 30

46 - Lot

Cap emploi
Alise
127, av. Jean-Jaurès
46000 Cahors
05 65 23 20 20

Sameth
Union des Entreprises Lotoises
107, quai Cavaignac
BP 261
46005 Cahors Cedex 9
05 65 20 41 90

Centre de Gestion du Lot
182-190, quai Cavaignac
46000 Cahors
05 65 23 00 95
05 65 23 00 99

MDPH
Cité sociale des Tabacs
304, rue Victor Hugo
46000 Cahors Cedex 9
05 65 20 49 00

65 - Hautes-Pyrénées

Cap emploi/Sameth
Adapei 65
3, rue du Château-d'Eau
65000 Tarbes
05 62 93 87 54

Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées
2, rue Théophile-Gautier
65600 Séméac
05 62 38 92 50
05 62 36 60 58

MDPH 65
Place Ferré
65000 Tarbes
05 62 56 73 50

81 - Tarn

Cap emploi/Sameth
AIPTH
17, rue Gabriel-Compayre
MCES
81000 Albi
05 63 49 29 49

Centre de Gestion du Tarn
Maison des Communes
188, rue de Jarlard
81000 Albi
05 63 60 16 50
05 63 60 16 51

MDPH 81
34, route de Fauch
81000 Albi
05 63 43 32 40

82 - Tarn-et-Garonne

Cap emploi/Sameth
Adiad
24-28, Grand Rue Sapiac
82000 Montauban
05 63 21 46 00 (Cap emploi)
05 63 21 63 70 (Sameth)

Centre de Gestion du Tarn-et-Garonne
23, bd Vincent-Auriol
82000 Montauban
05 63 21 62 00
05 63 21 62 01

MDPH 82
28, rue de la Banque
BP 783
82013 Montauban Cedex
05 63 91 77 50

Nord-Pas-de-Calais

Agefiph Nord-Pas-de-Calais
27 bis, rue du Vieux-Faubourg
59040 Lille Cedex
0811 37 38 39
nord-pas-de-calais@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Hugues Defoy

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Guillaume L'Huillier
guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr

59 - Nord

Cap emploi
Girpeh Nord-Pas-de-Calais
58, av. de Flandres
BP 105
59443 Wasquehal Cedex
03 20 98 62 82

Cap emploi/Sameth
Emploi Handicap Grand Lille
23, chemin du Moulin-Delmar
Sac Postal N° 15
59708 Marcq-en-Baroeul
03 59 31 81 31 (Cap emploi)
03 59 31 81 21 (Sameth)

Cap emploi
Handyn'Action
Park Services
1461, avenue du Cateau
59400 Cambrai
03 27 79 79 80

Sameth
APAHM
760, bd de la République
BP 4227
59378 Dunkerque Cedex 01
03 28 63 75 20

Sameth
267, rue Martin-du-Nord
BP 80264
59504 Douai
03 27 94 34 13

Sameth
Astav
1, rue des Bleuets
59770 Marly
03 27 14 59 02

Centre de Gestion du Nord
Maison de la Fonction Publique Territoriale du Département du Nord
14, rue Jeanne-Maillotte BP 1222
59013 Lille Cedex
03 20 15 80 40
03 20 57 74 48

MDPH 59
Secteurs de Dunkerque, Lille, Roubaix-Tourcoing et Douai
21, rue de la Toison-d'Or
BP 20 372
59666 Villeneuve-d'Ascq
03 20 71 48 48

MDPH 59
Secteurs de Cambrai, Valenciennes et Avesnes
Immeuble Philippe-de-Hainaut
160, bd Harpignies
BP 30351
59304 Valenciennes Cedex
03 20 71 48 48

62 - Pas-de-Calais

Cap emploi/Sameth
ACTIPHE SIME
21, bd Vauban
62000 Arras
03 21 21 36 80

Sameth
Heco
430, bd du Parc
BP 94
62903 Coquelles
03 21 46 57 68

Centre de Gestion du Pas-de-Calais
220, av. de la Libération
BP 67
62702 Bruay-la-Buissière Cedex
03 21 52 99 50
03 21 62 01 00

MDPH 62
Parc d'activité des Bonnettes
9, rue Willy-Brandt
BP 90266
62005 Arras Cedex
03 21 21 84 00

Basse-Normandie

Agefiph Normandie
30, rue Gadeau-de-Kerville-Saint-Never
Immeuble Les Galées du Roi
76107 Rouen Cedex 1
0811 37 38 39
ContactDR76@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Guy Bierne
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Guillaume L'Huillier
guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr

14 - Calvados

Cap emploi/Sameth
FPSR
Péricentre V - Bât. B
80, av. de Thiès
14000 Caen
02 31 93 24 24 (Cap emploi)
02 31 28 10 60 (Sameth)

Centre de Gestion du Calvados
56, rue Bicoquet
14052 Caen Cedex 4
02 31 15 50 20
02 31 15 50 29

MDPH 14
17, rue du 11-Novembre
14000 Caen
0800 100 522

50 - Manche

Cap emploi/Sameth
Handicap & Emploi
Maison des Entreprises
173, rue Antoine-Lavoisier
La Croix-Carré
50180 Agneaux
02 33 72 55 10 (Cap emploi)
02 33 72 55 20 (Sameth)

Centre de Gestion de la Manche
139, rue Guillaume-Fouace
BP 20524
50009 Saint-Lô Cedex
02 33 77 89 00
02 33 57 07 07

MDPH 50
32, rue Croix-Canuet
50009 Saint-Lô Cedex
0810 10 10 50

61 - Orne

Cap emploi/Sameth
Adapei
48, rue Lazare-Carnot
BP 278
61008 Alençon Cedex
02 33 31 01 31 (Cap emploi)
02 33 82 59 43 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Orne
BP 39
61002 Alençon Cedex
02 33 80 48 00
02 33 29 02 82

MDPH 61
13, rue Marchand-Saillant
61000 Alençon
02 33 15 00 31

Haute-Normandie

Agefiph Normandie
30, rue Gadeau-de-Kerville-Saint-Never
Immeuble Les Galées du Roi
76107 Rouen Cedex 1
0811 37 38 39
ContactDR76@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Guy Bierne
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Guillaume L'Huillier
guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr

27 - Eure

Cap emploi
Handi Cap Emploi
4, place Alfred-de-Musset
27000 Evreux
02 32 28 74 29

Sameth
Handiciper
30, rue Jacquard
BP 581
27035 Evreux
02 32 28 30 87

Centre de Gestion de l'Eure
10 bis, rue du Docteur-Baudoux
BP 276
27002 Evreux Cedex
02 32 39 23 99
02 32 31 35 77

MDPH 27
Tour Aulne
Place John-Kennedy
BP 35-39
27035 Evreux Cedex
0800 881 605

76 - Seine-Maritime

Cap emploi
Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées
58, rue du Général-Chanzy
76600 Le Havre
02 35 22 71 21

Cap emploi
Association pour l'insertion aux personnes handicapées
Immeuble Le Blaise-Pascal
20, place Henri-Gadeau-de-Kerville
76100 Rouen
02 35 03 74 68

Sameth
Handiciper
26, rue Alfred-Kastler
76130 Mont-Saint-Aignan
02 35 12 62 62

Centre de Gestion de la Seine-Maritime
3440, route de Neufchâtel
BP 72
76233 Bois-Guillaume Cedex
02 35 59 71 11
02 35 59 94 63

MDPH 76
13, rue Poret-de-Blosseville
76100 Rouen
0 825 076 776

PACA-Corse

Agefiph Paca-Corse
118, av. Francis-Perrin
N° 26 Rousset Parc Club
13106 Rousset Cedex
0811 37 38 39
paca@agefiph.asso.fr
Déléguée régionale : Patricia Marenco
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Alberte Amarenco
alberte.amarenco@caissedesdepots.fr

04 - Alpes-de-Haute-Provence

Cap emploi/Sameth
IAP
456, bd Saint-Joseph
BP 203
04102 Manosque Cedex
04 92 70 74 60

Centre de Gestion des Alpes-de-Haute-Provence
31, rue Frédéric-Mistral
04130 Volx
04 92 70 13 00
04 92 70 13 01

MDPH 04
Direction de la Solidarité départementale
Plan des Récollets
BP 150
04000 Digne-les-Bains Cedex
04 92 30 07 38

05 - Hautes-Alpes

Cap emploi/Sameth
Handirect 05
Bât. Aurora Micropolis
05000 Gap
04 92 53 21 83

Centre de Gestion des Hautes-Alpes
55 bis, av. Jean-Jaurès BP 78
05003 Gap Cedex
04 92 53 29 10
04 92 53 29 11

MDPH 05
Immeuble Le Relais
5 c, rue Capitaine-de-Bresson
05000 Gap
04 92 20 63 90

06 - Alpes-Maritimes

Cap emploi/Sameth
Handy Job 06
Cap Var entrée C1
Avenue Guynemer BP 30193
06700 Saint-Laurent-du-Var
04 93 19 38 60

Cap emploi
Handy Job 06
11-13, chemin de l'Industrie
Le Canéopole, bât. D
06110 Le Cannet-Rocheville
04 93 46 16 93

Centre de Gestion des Alpes-Maritimes
33, av. Henri-Lantelme
BP 169
06704 Saint-Laurent-du-Var
04 92 27 34 34
04 92 27 34 35

MDPH 06
Conseil Général
Nice Leader, bât. Ariane rdc
66-68, route de Grenoble
BP 3007
06201 Nice Cedex
0 805 560 580

13 - Bouches-du-Rhône

Cap emploi/Sameth
Heda
38, av. de l'Europe
13091 Aix-en-Provence Cedex 2
04 42 95 70 30 (Cap emploi)
04 42 95 70 19 (Sameth)

Cap emploi/Sameth
Heda
Immeuble Hall de la Tour
65, av. Jules-Cantini
13006 Marseille
04 91 16 54 00 (Cap emploi)
04 91 16 54 09 (Sameth)

Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône
Les Vergers de la Thumine, bât. A
Bd de la Grande-Thumine
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
04 42 54 40 50
04 42 54 40 51

MDPH 13
8, rue Sainte Barbe
BP 52059
13201 Marseille Cedex 01
0 811 46 31 13

83 - Var

Cap emploi/Sameth
AVIE
147, rue Henri-Vienne
Le Vélasquez
83000 Toulon
04 94 22 36 16

Centre de Gestion du Var
Immeuble Les Myrtes, bât. A
av. Roger-Salengro
BP 130
83957 La Garde Cedex
04 94 08 63 40
04 94 21 45 88

MDPH 83
Technopole Var Matin
Route de la Seyne
BP 70057
83192 Ollioules
0810 83 00 83

84 - Vaucluse

Cap emploi/Sameth
AVIPTH
18, av. de Fontcouverte
84000, Avignon
04 90 13 99 99

Centre de Gestion du Vaucluse
80, rue Marcel-Demonque
AGROPARC
BP 81519
84916, Avignon Cedex 9
04 32 44 89 30
04 90 31 32 74

MDPH 84
22, bd Saint-Michel
BP 31020
84096 Avignon Cedex 9
0800 800 579

2A – Corse-du-Sud

Cap emploi/Sameth
A Murza
8, rue Paul-Colonna-d'Istria
20090 Ajaccio
04 95 22 16 47

Centre de Gestion de la Corse-du-Sud
18, cours Napoléon
20000 Ajaccio
04 95 51 07 26
04 95 21 60 75

MDPH Corse du Sud
Casa di l'Aiutu
Immeuble Le Beauce
Parc San Lazaro
av. Napoléon-III
20000 Ajaccio
04 95 10 40 90

2B - Haute-Corse

Cap emploi/Sameth
A Murza
Les Terrasses du Fango
20200 Bastia
04 95 32 01 68

Centre de Gestion de la Haute-Corse
Immeuble Le Lésia
av. de La Libération
20600 Bastia
04 95 32 33 65
04 95 31 10 75

MDPH Haute-Corse
Rue du Juge Falcone
Immeuble Les Terrasses du Fango
20405 Bastia Cedex 9
04 95 55 06 87

Pays-de-la-Loire

Agefiph Pays-de-la-Loire
34, quai Magellan BP 23211
44032 Nantes Cedex 01
0811 37 38 39
pays-loire@agefiph.asso.fr
Déléguée régionale :
Catherine Logeais

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Jocelyne Varnier
jocelyne.varnier@caissedesdepots.fr

44 - Loire-Atlantique

Cap emploi
Girpeh Pays-de-la-Loire
1, rue Didienne
BP 40816
44008 Nantes Cedex 1
02 40 08 66 08

Cap emploi
Adelis
17, bd Gambetta
44600 Saint-Nazaire
02 51 10 10 60

Sameth
Initiatives Prévention
8, av. des Thébaudières
2e étage, aile A
44800 Saint- Herblain
02 40 63 12 30

Centre de Gestion de la Loire-Atlantique
10, bd de la Loire
BP 66225
44262 Nantes Cedex 2
02 40 20 00 71
02 40 89 00 65

MDPH 44 (Orvault)
300, route de Vannes
BP 10147
44701 Orvault Cedex 1
02 28 09 40 50

MDPH 44 (Nantes)
BP 94109
44041 Nantes Cedex 1
0 800 40 41 44

49 - Maine-et-Loire

Cap emploi
Reactive 49
Plateaux du Maine
51, av. du Grésillé
49000 Angers
02 41 22 95 90

Sameth
SMIA/Service de santé au travail
25, rue Carl-Linné
BP 905
49009 Angers Cedex 01
02 41 47 65 79

Centre de Gestion de Maine-et-Loire
Maison des Maires
9, rue du Clon
49000 Angers
02 41 24 18 80
02 41 24 18 99

MDPH 49
35, rue du Château-d'Orgemont
BP 50215
49002 Angers Cedex 01
0 800 49 00 49

53 - Mayenne

Cap emploi
Mayenne Compétences Emploi
40, rue Albert-Einstein
Visioparc Bât. A
53000 Laval
02 43 56 66 63

Sameth
Santé au travail en Mayenne (STAM)
32, rue du Laurier
BP 3922
53031 Laval Cedex 9
02 43 59 09 68

Centre de Gestion de la Mayenne
Parc Tertiaire Technopolis
Rue Saint-Louis-de-Broglie
Bâtiment E
53810 Change
02 43 59 09 09
02 43 53 16 74

MDPH 53
BP 10635
53006 Laval Cedex
0 810 10 00 26

72 - Sarthe

Cap emploi
Sarth' Compétence Emploi
11, rue de Pied-Sec
Bât. 168
72100 Le Mans
02 43 50 07 80

Sameth
Santé au travail 72
9, rue Arnold-Dolmetsch
72021 Le Mans Cedex 2
02 43 74 04 45

Centre de Gestion de la Sarthe
3, rue Paul-Beldant
72014 Le Mans Cedex 2
02 43 24 25 72
02 43 77 17 85

MDPH 72
11, rue de Pied-Sec
BP 23059
72003 Le Mans Cedex 1
0 800 52 62 72

85 - Vendée

Cap emploi/Sameth
Aria 85
Rés. le Grand-Pavois
Rue de Friedland
85000 La Roche-sur-Yon
02 51 37 65 18 (Cap emploi)
02 51 46 29 12 (Sameth)

Centre de Gestion de la Vendée
Maison des Communes
45, bd des Etats-Unis - BP 239
85006 La Roche-sur-Yon Cedex
02 51 44 50 60
02 51 37 00 66

MDPH 85
Hôtel du département
40, rue du Maréchal Foch
85923 La Roche-sur-Yon Cedex 9
0 800 85 85 01

Picardie

Agefiph Picardie
3, rue Vincent-Auriol CS 64801
Le Jardin des Capets
80048 Amiens Cedex 1
0811 37 38 39
picardie@agefiph.asso.fr
Délégué régional :
Lahouari Merabti

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Guillaume L'Huillier
guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr

02 - Aisne

Cap emploi
Hand't'Aisne
7, chemin de l'Hippodrome
02000 Laon
03 23 27 75 00

Sameth
La Maison des Entreprises
85, bd Jean-Bouin
02105 Saint-Quentin Cedex
03 23 05 88 77

Centre de Gestion de l'Aisne
136 ter, rue Pasteur
BP 20076
02302 Chauny Cedex
03 23 52 01 52
03 23 39 58 12

MDPH 02
Route de Besny
02000 Laon
03 23 24 89 89

60 - Oise

Cap emploi/Sameth
IPSHO
Centre des Tanneurs
7, rue des Tanneurs
60000 Beauvais
03 44 15 66 66(Cap emploi)
03 44 06 01 00 (Sameth)

Centre de Gestion de l'Oise
PAE du Tilloy
2, rue Jean-Monnet
BP 20807
60008 Beauvais Cedex
03 44 06 22 60
03 44 45 04 44

MDPH 60
1, rue des Filatures
Espace Saint-Quentin
60000 Beauvais
0 800 894 421

80 - Somme

Cap emploi
Alihanse Cap emploi Somme
6, allée des Fleurs
Village Oasis-Dury
80044 Amiens Cedex 01
03 22 89 00 99

Sameth
77, rue Debaussaux
80001 Amiens
03 22 54 59 30

Centre de Gestion de la Somme
32, rue Lavalard
BP 2604
80026 Amiens Cedex 1
03 22 91 05 19
03 22 91 05 94

MDPH 80
1, bd du Port
CS 70 502
80037 Amiens Cedex 1
03 22 97 24 10

Poitou-Charentes

Agefiph Poitou-Charentes
14, bd Chasseigne
Capitole V
86035 Poitiers
0811 37 38 39
poitou-charentes@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Hugues Belval
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Patrick Hermel
patrick.hermel@caissedesdepots.fr

16 - Charente

Cap emploi
Ohé Prométhée Charente
112, rue d'Angoulême
16400 Puymoyen
05 45 94 85 01

Sameth
Ohé Prométhée Charente
8, rue Wresinski
16000 Angoulême
05 45 22 22 52

Centre de Gestion de la Charente
26-30, rue Denis-Papin
16008 Angoulême Cedex
05 45 69 70 02
05 45 95 35 89

MDPH 16
1-7, bd Jean-Moulin
16000 Angoulême
0 800 00 16 00

17 - Charente-Maritime

Cap emploi
Prométhée 17
10, rue Jean-Perrin
BP 53105
17033 La Rochelle Cedex 1
05 46 50 04 00

Sameth
1, rue de la Trinquette
17000 La Rochelle
05 46 51 69 66

Centre de Gestion de la Charente-Maritime
85, bd de la République
17076 La Rochelle Cedex 09
05 46 27 47 00
05 46 27 47 08

MDPH 17
2, rue Victor Hugo
BP 50145
17000 La Rochelle
0 800 15 22 15

79 - Deux-Sèvres

Cap emploi
Adapei 79
14, av. Léo-Lagrange
79000 Niort
05 49 79 99 77

Sameth
1, rue Alfred-Nobel
79000 Niort
05 49 17 07 79

Centre de Gestion des Deux-Sèvres
7, rue Chaigneau
BP 30
79403 Saint-Maixent-L'École
05 49 06 08 50
05 49 06 08 59

MDPH 79
37, rue du Vivier
BP 80105
79004 Niort
0 800 400 224

86 - Vienne

Cap emploi
ADPSR
3, rue de la Goélette
Le Grand Large
86280 Saint-Benoît
05 49 44 97 97

Sameth
HandiCap Service Conseil
13, allées des Anciennes-Serres
86280 Saint-Benoît
05 49 88 16 25

Centre de Gestion de la Vienne
av. René-Cassin, Téléport 2
BP 20205
86962 Futuroscope Cedex
05 49 45 13 16
05 49 45 13 15

MDPH 86
39, rue de Beaulieu
86000 Poitiers
05 49 45 97 77

Rhône-Alpes

Agefiph Rhône-Alpes
33, rue Saint-Théobald
ZAC de Saint-Hubert
38080 L'Isle-d'Abeau
0811 37 38 39
rhone-alpes@agefiph.asso.fr
Délégué régional :
André Millat-Carus
Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Hubert Delroise
hubert.delroise@caissedesdepots.fr

01 - Ain

Cap emploi
HandiCap emploi 01
5 ter, av. des Sports
01000 Bourg-en-Bresse
04 74 47 20 90

Sameth
JLO Sameth
598, bd Albert-Camus
69400 Villefranche-sur-Saône
04 74 09 08 67

Centre de Gestion de l'Ain
Maison des Communes
145, chemin de Bellevue
01960 Peronnas
04 74 32 13 81
04 74 21 76 44

MDPH 01
10, rue du Pavé-d'Amour
BP 415
01000 Bourg-en-Bresse
0 800 888 444

07 - Ardèche

Cap emploi/Sameth
APSR
ZI Le Lac
av. de l'industrie
BP 207
07002 Privas
04 75 66 73 00

Centre de Gestion de l'Ardèche
Résidence Le Parc Vivarais
Rue Baptiste-Marcet - BP 187
07204 Aubenas Cedex
0 820 000 468
04 75 35 37 93

MDPH 07
Pôle Astier-Froment
BP 737
07007 Privas Cedex
0 800 07 07 00

26 - Drôme

Cap emploi
EPSR Drôme
1, rue de Verdi
26000 Valence
04 75 78 16 70

Sameth
Directh-Idee
1, rue Rossini
Othello Bureau 1
26000 Valence
04 75 82 84 64

Centre de Gestion de la Drôme
Allée André-Revol
Ile Girodet
26500 Bourg-les- Valence
04 75 82 01 30
04 75 42 39 40

MDPH 26
7, avenue de Verdun
26000 Valence
04 75 85 88 90

38 - Isère

Cap emploi
Ohé Prométhée Isère
37, rue de la Liberté
38600 Fontaine
04 76 53 01 49

Sameth
MT2I-CDME
11, rue Martin-Luther-King
BP 2613
38036 Saint-Martin-d'Hères
04 76 23 02 19

Centre de Gestion de l'Isère
416, rue des Universités
BP 97
38402 Saint-Martin-d'Hères
04 76 33 20 33
04 76 33 20 40

MDPH 38
15, av. du Doyen Louis-Weil
38000 Grenoble
0 800 800 083

42 - Loire

Cap emploi/Sameth
HandiCap emploi 42 Arepsha
17, rue de l'Apprentissage
42000 Saint-Étienne
04 77 49 73 49 (Cap emploi)
04 77 80 73 60 (Sameth)

Centre de Gestion de la Loire
24, rue d'Arcole
42000 Saint-Étienne
04 77 42 67 20
04 77 25 81 60

MDPH Saint-Etienne
23, rue d'Arcole
BP 264
42000 Saint-Étienne
04 77 49 91 91

69 - Rhône

Cap emploi/Sameth
Handi Lyon Rhône
62-64 cours Albert-Thomas
69008 Lyon
04 37 53 01 31 (Cap emploi)
04 37 53 01 80 (Sameth)

Centre de Gestion du Rhône
18, rue Edmond-Locard
69322 Lyon Cedex 05
04 72 38 49 50
04 72 38 49 79

MDPH 69
23, rue de la Part-Dieu
69003 Lyon
0 800 869 869

73 - Savoie

Cap emploi
Agir'H
339, av. de la Gare
BP 36
73801 Montmélian Cedex
04 79 84 32 00

Sameth
Service de Santé au Travail BTP
13, parc de l'Etalope
Bassens
73025 Chambéry
04 79 70 78 73

Centre de Gestion de la Savoie
Immeuble Omega
53, rue de la République
73000 Barbéraz
04 79 70 22 52
04 79 70 84 84

MDPH 73
110, rue Sainte-Rose
73000 Chambéry
0 800 0800 73

74 - Haute-Savoie

Cap emploi
Agir'Ache
5, rue du Chaudairon
BP 1045
74966 Meythet Cedex
04 50 67 31 10

Sameth
JLO Sameth
598, bd Albert-Camus
69400 Villefranche-sur-Saône
04 74 09 08 67

Centre de Gestion
de la Haute-Savoie
Maison de la Fonction Publique
Territoriale
55, rue du Val-Vert
BP 138
74601 Seynod Cedex
04 50 51 98 50
04 50 51 98 69

MDPH 74
12, av. de Chevêne
BP 20123
74003 Annecy Cedex
04 50 33 22 50

Antilles-Guyane

Agefiph Antilles-Guyane
Hauts-de-Dillon - Escalier E
Centre Delgrés
97200 Fort-de-France
0811 37 38 39
Délégué régional : Éric Dahlquist
Délégué Interrégional
Handicap FIPHFP
Nadine Montbrun
nadine.montbrun@caissedesdepots.frr

971 - Guadeloupe

Cap emploi/Sameth
AGIH
3 bis, rue Henri-Becquerel
ZI Jarry
97122 Baie-Mahault
05 90 32 51 77

Centre de Gestion
de la Guadeloupe
Maison des Communes
av. Paule-Lacavé – Petit-Paris
BP 465
97100 Basse-Terre
05 90 99 45 00
05 90 99 45 21

MDPH Guadeloupe
Immeuble Romarin
Rue Ferdinand-Forest-Jarry
97122 Baie-Mahault
05 90 83 14 28

972 - Martinique

Cap emploi/Sameth
Urass
1, rue Eugène-Eucharis
Lot. Dillon Stade
Espace Pythagore
97200 Fort-de-France
05 96 50 43 01

Centre de Gestion de la Martinique
Maison des Collectivités
ZAC Étang-Z'Abricots BP 1169
97249 Fort-de-France Cedex
05 96 70 08 86
05 96 70 64 32

MDPH Martinique
Lot. Dillon Stade,
1, rue Eugène-Eucharis
97200 Fort-de-France
05 96 70 09 95

973 - Guyane

Cap emploi/Sameth
APEHG
Angle CD 3
Rocade de Baduel
97300 Cayenne
05 94 28 98 28

Centre de Gestion de la Guyane
36, av. Louis-Pasteur
BP 439
97332 Cayenne Cedex
05 94 29 00 91
05 94 37 96 97

MDPH Guyane
Novaparc 7, bât. G
Rue des Galaxies
BP 5028
97305 Cayenne Cedex
05 94 29 57 03

Réunion

Agefiph Réunion
62, bd du Chaudron
Bâtiment C - 2e étage
Centre d'affaires Cadjee
97495 Sainte-Clotilde Cedex
0811 37 38 39
dr974@agefiph.asso.fr
Délégué régional : Marc Dujardin

Délégué Interrégional Handicap FIPHFP
Marie Fauré
marie.faure@caissedesdepots.fr

Cap emploi Réunion
Arvise
61, rue des Vavangues
ZAC Finette BP 10043
97491 Sainte-Clotilde Cedex
02 62 41 90 40

Sameth Réunion
Capital Formation
51, rue Labourdonnais
97460 Saint-Paul
02 62 71 13 03

Centre de Gestion de la Réunion
5, allée de la Piscine
BP 374
97455 Saint-Pierre
02 62 42 57 57
02 62 43 09 47

MDPH Réunion
13, rue de la Source
97488 Saint-Denis
02 62 90 16 00

Mayotte

Le déploiement de l'offre de service de l'Agefiph est en cours. Les demandes concernant l'intervention de l'Agefiph sont à adresser à la Direction Générale au siège de l'Agefiph :

Agefiph
192, av. Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
0811 37 38 39

Le FIPHFP est dans l'attente de la parution des textes d'application.

MDPH de Mayotte
BP 1060 Kawéni
976 Mamoudzou
02 69 62 96 20

Les coordonnées des différents organismes figurant dans cet annuaire sont régulièrement mises à jour sur les sites Internet suivant :

www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr et www.cnsa.fr

Notes

Lexique

AAH (*Allocation adultes handicapés*). Elle vise à garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées. L'AAH est accordée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour une durée de 1 à 5 ans. Financée par l'État, elle est versée par la Caisse d'allocations familiales sous conditions de ressources.

Althers. Réseau national de 97 partenaires de l'Agefiph, dédié à la mobilisation des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées.

ANFH (*Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier*).

CDAPH (*Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*). Depuis 2006, elle remplace la Cotorep. Elle prend les décisions relatives aux droits des personnes handicapées, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation. Elle est compétente pour l'ensemble des décisions individuelles d'allocation, de prestation, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, d'orientation scolaire, médico-sociale, professionnelle et d'attribution de cartes d'invalidité et de stationnement.

CCAS ou CIAS (*Centres communaux – ou intercommunaux – d'action sociale*). Ils interviennent en relais local des MDPH et apportent une information de conseils aux personnes handicapées, notamment dans le cadre d'une demande de RQTH.

CDTD (*Centre de distribution de travail à domicile*). Il s'agit d'une entreprise adaptée permettant à des salariés handicapés de travailler à domicile dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun (CDI, CDD).

CNFPT (*Centre national de la fonction publique territoriale*).

Cotorep (*Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel*). La Cotorep n'existe plus depuis l'entrée en vigueur de la loi Handicap de 2005. Elle est remplacée par la Maison départementale des personnes handicapées.

EA (*Entreprise adaptée*). La loi de février 2005 a transformé les anciens « ateliers protégés » en entreprises adaptées. Ce sont des entreprises à part entière, employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Sous certaines conditions, les entreprise adaptées reçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé, une aide forfaitaire au poste, versée par l'État.

EPSR (*Équipes de préparation et de suivi du reclassement*). Structures spécialisées dans le recrutement des personnes handicapées créées par la loi de 1975. En 2000, elles ont intégré le réseau Cap emploi.

Esat (*Établissements et services d'aide par le travail*). Anciennement appelées CAT, ces structures bénéficiant d'un encadrement médico-social permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

Fepe (*Formation en entreprise préalable à l'embauche*). Période de stage d'une durée de deux à six semaines chez un employeur privé ou public proposée à des demandeurs d'emploi sur prescription de Cap emploi, de Pôle emploi ou d'une mission locale.

LSF (*Langue des signes française*).

MDPH (*Maison départementale des personnes handicapées*). Créée par la loi de février 2005, elle propose dans chaque département un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre

Lexique

un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

MSA (*Mutualité sociale agricole*).

OIP (*Organismes d'insertion et de placement*). En 2000, ils ont intégré le réseau Cap emploi.

Pacte (*Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques*). Ce CDD de droit public assorti d'une formation en alternance rémunérée permet aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification d'accéder aux emplois de catégorie C de la fonction publique dans une perspective de titularisation.

RQTH (*Reconnaissance de la qualité travailleur handicapé*). Il s'agit de la reconnaissance administrative du handicap. Elle est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et ouvre droit à l'ensemble des mesures de compensation et d'accompagnement prévues par la loi du 11 février 2005.

Sameth (*Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*). Ce service d'appui, présent dans tous les départements et financé par l'Agefiph, intervient afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail.